

ASUNTO: Medidas urgentes de protección social. Informe.

Estimado/a asociado/a:

Como continuación a nuestro correo, de fecha 12 de marzo, a través del cual le notificábamos la publicación del *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*, a continuación le remitimos resumen de dicho Real Decreto-ley; a saber:

Este Real Decreto-Ley contiene diferentes medidas de protección social, en particular y en relación con el **subsidio para mayores** de 52 años se procede a su modificación de la siguiente forma: entre otras modificaciones se reduce la edad de acceso de 55 a 52 años, se incrementa su duración máxima de modo que se percibirá hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y se procederá a la eliminación de la consideración de las rentas de unidad familiar para el acceso al subsidio.

En el ámbito de la Seguridad Social se procede a incrementar la **asignación económica por hijo** a cargo hasta los 341 euros anuales y hasta los 558 euros anuales en el caso de las familias en situación de pobreza severa.

Igualmente se procede al incremento de las cuantías mínimas de la pensión contributiva de **incapacidad permanente total** para menores de 60 años. Y se justifica en la imposibilidad de reincorporarse al mercado laboral que en muchos casos han sufrido los trabajadores afectados de una incapacidad permanente total.

En el capítulo de medidas al **fomento del empleo indefinido** se introduce una bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración. De esta manera, se pretende incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, mediante una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Para la aplicación de dicha bonificación se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años.

En cuanto a la regulación del **registro de jornada** como forma de combatir la precariedad laboral se procede a establecer que las empresas deberán garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario de inicio y de finalización de cada persona trabajadora. Y será mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores como se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa deberá conservar estos registros durante 4 años.



También se establece en la Disposición Adicional Primera que el Gobierno constituirá antes del 30 de junio un grupo de expertos para la propuesta de un nuevo **Estatuto de los Trabajadores**.

La entrada en vigor del registro de jornada será de aplicación a los 2 meses de la publicación del Real Decreto-Ley.

Para más información se adjunta el Real Decreto-ley citado.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.