

NOVEDADES LABORALES 2019



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



iberley
el valor de la confianza



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.

PARTE I. Principales novedades

PARTE II.- Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

- 1. Registro de jornada.**
- 2. Infracciones laborales asociadas a la falta de registro**

PARTE III.- Medidas de fomento del empleo indefinido

- 1. Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-**
- 2. Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración.**
- 3. Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.**

PARTE IV.- Medidas de protección social

- 1. Subsidio por desempleo de mayores de 52 años.**
- 2. Prestaciones familiares de la Seguridad Social.**
- 3. Cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total.**
- 4. Protección social de las personas trabajadoras en el sector marítimo-pesquero.**
- 5. Cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.**
- 6. Inactividad de artistas en espectáculos públicos.**

PARTE V.- Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

PARTE VI.- Modificaciones normativas (cuadros comparativos)

- 1.- Modificación del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**
-

PARTE I. Principales novedades

Entre las medidas introducidas en el ámbito laboral y de la Seguridad Social por 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, destacan:

I.- Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (arts. 10-11)

a) Regulación del registro de jornada. Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para regular el registro de jornada, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A partir del 12 de mayo de 2019, la empresa ha de "garantizar" el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda existir en la empresa.

II.- Medidas de fomento del empleo indefinido (arts 7-9)

a) Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos. Se articula el «*Plan de conversión de contratos temporales de trabajadores eventuales agrarios en contratos indefinidos*» que incluye a los trabajadores fijos-discontinuos, posibilitando a las empresas que transformen contratos temporales con trabajadores pertenecientes al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General de la Seguridad Social, la bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes, distinguiéndose su cuantía en función del encuadramiento del trabajador y de la modalidad de cotización –mensual o por jornadas reales trabajadas–.

Además, con el objetivo de introducir medidas positivas para reducir la brecha de género, se establecen cuantías incrementadas en el caso de la conversión de contratos de mujeres trabajadoras.

b) Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración. 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 establece que se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

c) Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y

comercio y hostelería vinculados a la actividad turística. Desde el 1 de enero de 2019 y hasta el día 31 de diciembre de 2019, se establece una medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística, dada la no aprobación del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019.

III.- Medidas de protección social (arts. 1- 6)

a) Subsidio por desempleo de mayores de 52 años. Se modifica la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años en aspectos como la reducción de la edad de acceso de 55 a 52 años; la supresión del requisito de tener cumplida la edad de 52 años en el momento del hecho causante del subsidio, permitiendo el acceso cuando se cumpla esa edad; o incremento tanto su duración máxima, como la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

b) Prestaciones familiares de la Seguridad Social. Se regula la cuantía de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, así como el importe del límite de ingresos para el acceso a las mismas, regulados en el capítulo I del título VI del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

c) Cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total. Se incrementan las cuantías mínimas de la pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años.

d) Protección social de las personas trabajadoras en el sector marítimo-pesquero. Se adapta a la nueva regulación sobre prestaciones por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y nacimiento y cuidado del menor -reguladas por el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo - la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero (Ley 47/2015, de 21 de octubre)

e) Cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social. Al objeto de paliar el incremento en la base de cotización durante la situación de inactividad para este colectivo establecida por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, se establece una reducción en la cotización a la Seguridad Social durante la situación de inactividad, de modo que se refuerzan así las medidas adoptadas al objeto de facilitar el cumplimiento de las obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social.

f) Inactividad de artistas en espectáculos públicos. Se modifica el apartado 1 del artículo 249 ter del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a efectos de **ampliar el plazo de solicitud de la situación de inactividad de artistas en espectáculos públicos.** Por ello, se amplía ese plazo de solicitud a cualquier momento del año, dotando así de eficacia a las medidas adoptadas por el Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, que a su vez daba cumplimiento a las recomendaciones contenidas en el informe de la Subcomisión

para la elaboración del Estatuto del Artista aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados el 6 de septiembre de 2018.

IV.- Sistema Nacional de Garantía Juvenil. En el marco del Plan de Choque por el Empleo Joven, se mejora la coordinación y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que pasará a depender del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, con el objetivo, por un lado, de dar **mayor seguridad jurídica** a los jóvenes susceptibles de inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y, por otro, para **evitar cualquier posible incertidumbre relativa a la publicación periódica de la tasa de desempleo del colectivo de jóvenes entre 25 y 29 años.**

VI.- Dentro de las disposiciones de la parte final del real decreto-ley, la disposición adicional primera señala que el Gobierno constituirá antes del 30 de junio del presente año un grupo de expertos y expertas para la **propuesta de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.**

VII.- Se establece expresamente, vía D.T. 3ª Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que con efectos desde el 8 de marzo de 2019 y hasta el 31 de marzo de 2019 seguirá siendo de aplicación el régimen jurídico de la prestación de paternidad, es decir, una prestación de 5 semanas regulada según lo establecido en el Capítulo VII del Título II de la LGSS en su redacción vigente a 7 de marzo de 2019; **produciéndose la ampliación a 8 semanas del permiso de paternidad a partir del 1 de abril de 2019**

PARTE II.- Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

1. Registro de jornada.

Recordando el fallo de la SAN N° 207/2015, 04-12-2015, Rec. 301/2005, Ecli: ES:AN:2015:4313, por el que comenzó a solicitarse por parte de la ITSS el registro de jornada hasta que el TS cambió la interpretación del ET el primer trimestre del 2017; y citando la referencia existente en la STS N° 246/2017, de 23 de marzo de 2017, Rec 81/2016, Ecli: ES:TS:2017:1275 donde el Alto Tribunal afirmaba que «convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias...», a través del artículo 10 Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para **regular el registro de jornada, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, con la finalidad de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

De forma directa sobre la obligación del registro de jornada, tras la modificación realizada en los art. 34 ET, encontramos las siguientes **novedades**:

- El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, **para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.**
- **La empresa ha de "garantizar" el registro diario de jornada**, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda existir en la empresa.
- **La organización y documentación del registro de jornada**, ha de realizarse mediante:
 - a) negociación colectiva
 - b) acuerdo de empresa
 - c) decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa
- Necesidad de **conservar los registros de jornada efectuados durante cuatro años.**

- Necesidad de tener los registros a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Entrada en vigor: Las nuevas obligaciones sobre el registro obligatorio de jornada - introducidas por el nuevo apdo. 9 del artículo 34 ET- serán de aplicación **a partir del 12 de mayo de 2019.**

2. Infracciones laborales asociadas a la falta de registro

Pasa a considerarse infracción grave en materia de relaciones laborales *«La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores»*

No sólo se registrarán los contratos a tiempo parcial o las horas extraordinarias	<p>Todas las empresas han de registrar «día a día» la jornada realizada por su plantilla, haciendo constar el horario de entrada y de salida de cada persona trabajadora.</p>
Plazo de adaptación	<p>Las empresas dispondrán de dos meses desde la publicación del real decreto en el Boletín Oficial del Estado (12/03/2019) para poner en marcha esta medida (12/05/2019).</p>
Conservación de esta información	<p>Las empresas tendrán que guardar estos registros durante cuatro años.</p>
Disponibilidad de los registros	<p>Permanecerán a disposición del trabajador, sus representantes y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>
Incumplimientos	<p>Se considerará infracción grave no tener el registro de jornada sancionable con una multa máxima de 6.250 euros (apdo. 5 del artículo 7 LISOS)</p>
Inspección de Trabajo	<p>Con toda probabilidad requerirá en todo caso que las empresas cuenten con sistemas de registro.</p> <p>En caso de inspección de Trabajo será necesario que exista en el centro de trabajo un registro de jornada diario.</p>
Calendario laboral y cuadrantes con horarios	<p>No se consideran un registro de jornada a efectos de cumplir con lo establecido por el ET</p>
RLT	<p>Deberán recibir información sobre los registros y ser informados sobre los mismos.</p> <p>Igualmente han de ser consultados con los métodos utilizados para la implementación sistema de control horario.</p>
Posibles excepciones o mayores especificaciones en el cumplimiento de la obligación empresarial de registro horario para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.	<p>La norma hace habilita al Gobierno «a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas» a «establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de</p>

	<p>trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada», para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.</p> <p>En clara referencia a profesiones como la de comercial, hostelería o transportistas, dados los problemas para registrar su jornada, parece previsible la futura reglamentación sobre la utilización de mecanismos telemáticos en estos sectores</p>
Trabajadores tiempo parcial	Seguirá exigiéndose la información sobre las horas realizadas.
Desconexión digital	<p>Se da un refuerzo a las medidas aprobadas en la LOPDGDD.</p> <p>A pesar de no existir referencia a las normativa en Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el registro será un arma utilizada por la ITSS para garantizar el derecho.</p>

PARTE III.- Medidas de fomento del empleo indefinido

1. Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos- discontinuos

Se articula el «**Plan de conversión de contratos temporales de trabajadores eventuales agrarios en contratos indefinidos**» que incluye a los trabajadores fijos-discontinuos, posibilitando a las empresas que transformen contratos temporales con trabajadores pertenecientes al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General de la Seguridad Social, incluidos los fijos discontinuos, al bonificarse la cuota empresarial por contingencias comunes, distinguiéndose su cuantía en función del encuadramiento del trabajador y de la modalidad de cotización –mensual o por jornadas reales trabajadas–.

Además, con el objetivo de introducir medidas positivas para reducir la **brecha de género**, se establecen cuantías incrementadas en el caso de la conversión de contratos de mujeres trabajadoras.

La **transformación, antes del 1 de enero de 2020**, de los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, durante los dos años siguientes a la transformación del contrato:

GRUPO DE COTIZACIÓN	MODO DE COTIZACIÓN	COLECTIVOS	BONIFICACIÓN MENSUAL	BONIFICACIÓN ANUAL	DURACIÓN
GRUPO 1	Cotización por bases mensuales y base de cotización mensual inferior a 1.800 euros	En general	40 euros/mes	480 euros/año	Dos años siguientes a transformación del contrato
		Mujeres	53,33 euros/mes	640 euros/año	
	BONIFICACIÓN DIARIA		
	Cotización por jornadas reales trabajadas y base de	En general	2 euros/día	...	
		Mujeres	2,66 euros/día		

	cotización diaria inferiores a 81 euros			
GRUPOS DEL 2 AL 11	Base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros	En general	Cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere:	88,15 euros/mes, o 4,01 euros por jornada real trabajada.
		Mujeres		58,77 euros/mes, o 2,68 euros por jornada real trabajada.

Exclusiones: Las bonificaciones previstas no serán de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad (art. 5.7 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre).

Necesidad de mantenimiento de empleo: Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro del incentivo.

Entrada en vigor: De aplicación a partir del 1 de abril de 2019.

2. Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración.

Los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado:

COLECTIVO		BONIFICACIÓN MENSUAL	BONIFICACIÓN ANUAL	PERIODO
Personas desempleadas e inscritas en	En general	108,33 euros/mes	1.300 euros/año	Tres años

la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación,	Mujeres	125 euros/mes	1.500 euros/año	
--	---------	---------------	-----------------	--

Contratos a tiempo parcial: Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Exclusiones: No se establecen, fijándose únicamente que en lo no establecido en esta disposición serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

Necesidad de mantenimiento de empleo: la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el período de prueba.

Entrada en vigor: De aplicación a partir del 1 de abril de 2019.

3. Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Las empresas, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una **bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.**

Lo dispuesto será de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

Exclusiones: empresas pertenecientes al sector público

PARTE IV.- Medidas de protección social

1. Subsidio por desempleo de mayores de 52 años.

Se modifica la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años en seis aspectos:

1. reducción de la edad de acceso de 55 a 52 años;
2. supresión del requisito de tener cumplida la edad de 52 años en el momento del hecho causante del subsidio, permitiendo el acceso cuando se cumpla esa edad y recogiendo en la regulación la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre esta cuestión;
3. incremento de su duración máxima, de modo que, si antes se percibía hasta que la persona beneficiaria pudiera acceder a cualquiera de las modalidades de pensión contributiva de jubilación, se percibirá hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación;
4. eliminación de la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio;
5. incremento de la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento; y
6. eliminación de los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo desarrollado a tiempo parcial.

Entrada en vigor:

- Las modificaciones relativas al subsidio para mayores de 52 años se aplicarán a los derechos al subsidio que nazcan o se reanuden **a partir del 13 de marzo de 2019**, así como a los que en dicha fecha se estén percibiendo por sus beneficiarios.
- Las modificaciones relativas a la cotización durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente se aplicará **desde el día 1 de abril de 2019**.

2. Prestaciones familiares de la Seguridad Social.

La cuantía de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, así como el importe del límite de ingresos para el acceso a las mismas, serán los siguientes:

1. La cuantía de la asignación económica establecida en el artículo 353.1 será en cómputo anual de 341 euros.
-

2. Los límites de ingresos para tener derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo, a que se refieren los párrafos primero y segundo del artículo 352.1.c) LGSS, quedan fijados en 12.313,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 18.532,00 euros, incrementándose en 3.002 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido.
3. Sin perjuicio de lo anterior, la cuantía de la asignación económica establecida en el artículo 353.1 LGSS será en cómputo anual de 588 euros en los casos en que los ingresos del hogar sean inferiores según la siguiente escala:

Integrantes del hogar		Intervalo de ingresos	Asignación íntegra anual euros
Personas > = 14 años (M)	Personas < 14 años (N)		
1	1	4.679,99 o menos	588 x H
1	2	5.759,99 o menos	588 x H
1	3	6.839,99 o menos	588 x H
2	1	6.479,99 o menos	588 x H
2	2	7.559,99 o menos	588 x H
2	3	8.639,99 o menos	588 x H
3	1	8.279,99 o menos	588 x H
3	2	9.359,99 o menos	588 x H
3	3	10.439,99 o menos	588 x H
M	N	3.599,99 + [(3.599,99 x 0,5 x (M-1)) + (3.599,99 x 0,3 x N)] o menos	588 x H

Beneficiarios:

H = Hijos a cargo menores de 18.

N = número de menores de 14 años en el hogar.

M = número de personas de 14 o más años en el hogar.

Entrada en vigor: De aplicación a partir del 1 de abril de 2019.

3. Cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total.

Durante el año 2019 las cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común para menores de sesenta años del sistema de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, quedan fijadas en los importes siguientes:

Incapacidad permanente	Con cónyuge a cargo — Euros/año	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal — Euros/año	Con cónyuge no a cargo — Euros/año
Total: Derivada de enfermedad común menor de sesenta años.	6.991,60	6.991,60	6.930,00

4. Protección social de las personas trabajadoras en el sector marítimo-pesquero.

Por medio de la modificación de los artículos 4 y 24 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, se adecúa el catálogo de prestaciones a las novedades reguladas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se introduce la nueva prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, así como se adecuan las referencias a maternidad y paternidad a la nueva denominación de nacimiento y cuidado del menor, remitiendo, para su regulación a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Se modifica el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de



empleo. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 5, con la siguiente redacción: «6. *Con efectos desde el uno de enero de 2019, a los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2018, se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2019 una reducción del 14,6 por ciento.*»

Entrada en vigor: De aplicación a partir del 1 de abril de 2019.

6. Inactividad de artistas en espectáculos públicos.

Se modifica el apartado 1 del artículo 249 ter del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a efectos de ampliar el plazo de solicitud de la situación de inactividad de artistas en espectáculos públicos. Por ello, **se amplía ese plazo de solicitud a cualquier momento del año**, dotando así de eficacia a las medidas adoptadas por el Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, que a su vez daba cumplimiento a las recomendaciones contenidas en el informe de la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados el 6 de septiembre de 2018.

De esta forma, los artistas en espectáculos públicos podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, veinte días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los doce meses naturales anteriores a aquel en que soliciten dicha inclusión a la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo superar las retribuciones percibidas por esos días la cuantía de dos veces el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual. Dicha inclusión deberá solicitarse a la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquier momento y, de reconocerse, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

Dicha inclusión no procederá cuando previamente se hubiera producido la baja de oficio (apdo. 3.b) art. 249 ter LGSS) y el solicitante no se encontrara al corriente en el pago de las cuotas debidas.

PARTE V.- Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Se modifican los artículos 88, 97, 98.5, 101.4 y 112 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, para, en el marco del Plan de Choque por el Empleo Joven, mejorar la coordinación y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que pasará a depender del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, con el objetivo, por un lado, de **dar mayor seguridad jurídica** a los jóvenes susceptibles de inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y, por otro, para **evitar cualquier posible incertidumbre relativa a la publicación periódica de la tasa de desempleo del colectivo de jóvenes entre 25 y 29 años.**

De esta forma:

a) Los sujetos que participan en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil serán:

- a) La Administración General del Estado, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.
- c) Las entidades que integran la Administración Local, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.
- d) Los interlocutores sociales y entidades que actúen en el ámbito privado.
- e) Los jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 que cumplan con los requisitos recogidos en esta ley para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

b) Entre los requisitos para inscribirse en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil se fija **tener más de 16 años y menos de 30 años**, en contraposición con la situación anterior donde se establecía: Tener más de 16 años y menos de 25, o menos de 30 años, en determinados supuestos.

d) Modificaciones en el procedimiento para la inscripción

e) La **baja en el sistema** se producirá de oficio transcurridos cuatro meses desde que un usuario inscrito cumpla la edad límite de conformidad al artículo 97.c) Ley 18/2014. Los usuarios inscritos en el sistema no serán dados de baja mientras estén recibiendo algunas de las medidas o acciones previstas en el artículo 106 Ley 18/2014, siempre que hubieran sido previamente consignadas en el sistema conforme a las obligaciones establecidas en el artículo 100 Ley 18/2014.

f) La coordinación de actuaciones y seguimiento de la implantación y desarrollo del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se llevará a cabo en el ámbito del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo a través de una Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Dicha Comisión tendrá atribuidas competencias de coordinación y soporte, así como de control de las actividades que deben desarrollarse para la ejecución del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Podrá crear y desarrollar los Grupos de trabajo específicos que considere necesarios para el desempeño de las competencias citadas.

PARTE VI.- Modificaciones normativas (cuadros comparativos)

1.- Modificación del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.		
	Modificación	Texto anterior
Apartado 7 del artículo 34.	«7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.»	«7. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran»
Apartado 9 del artículo 34.	«9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los	...



	<p>representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.</p> <p>La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»</p>	
--	--	--

2.- Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.		
	Modificación	Texto anterior
<p>Apartado 3 del artículo 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.</p>	<p>«3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al</p>	<p>«3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en</p>

	<p>primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.</p> <p>Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.»</p>	<p>el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.</p> <p>Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada según lo previsto en el tercer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.»</p>
<p>Apartado 1 de la disposición adicional primera. Normas aplicables a los regímenes especiales.</p>	<p>«1. Al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón le será de aplicación lo previsto en los artículos 146.4; 151; 152; 153; 161.4; los capítulos VI, VII VIII, IX y X del título II; los artículos 194, apartados 2 y 3; 195, excepto el</p>	<p>«1. Al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón le será de aplicación lo previsto en los artículos 151; 152; 153; 161.4; los capítulos VI, VII, VIII, IX y X del título II; los artículos 194, apartados 2 y 3; 195,</p>

	<p>apartado 2; 197; 200; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, segundo párrafo; 229; 231; 232; 233; 234; y capítulos XV y XVII del título II.</p> <p>También será de aplicación en dicho régimen lo previsto en el último párrafo del apartado 2 y en el apartado 4 del artículo 196. A efectos de determinar el importe mínimo de la pensión y del cálculo del complemento a que se refieren, respectivamente, dichos apartados, se tomará en consideración como base mínima de cotización la vigente en cada momento en el Régimen General, cualquiera que sea el régimen con arreglo a cuyas normas se reconozcan las pensiones de incapacidad permanente total y de gran invalidez.»</p>	<p>excepto el apartado 2; 197; 200; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, segundo párrafo; 229; 231; 232; 233; 234; y capítulos XV y XVII del título II. »</p>
<p>Apartado 1 de la disposición transitoria trigésima primer. Convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia existentes a la fecha de entrada en</p>	<p>«1. Los convenios especiales en el sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de</p>	<p>«1. Los convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los</p>

<p>vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</p>	<p>dependencia, que se mantengan a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y se registrarán íntegramente por lo dispuesto en el real decreto-ley citado, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado, a partir del 1 de abril de 2019.»</p>	<p>cuidadores de las personas en situación de dependencia, que se mantengan a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y se registrarán íntegramente por lo dispuesto en el real decreto-ley citado, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado. »</p>
---	---	---

3.- Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

<p>Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.</p>		
<p>Apartado 5 del artículo 7</p>	<p>Modificación a partir del 13/03/2019</p>	<p>Texto anterior</p>
	<p>«5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores»</p>	<p>«5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores»</p>

4.- Modificación de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.		
	Modificación	Texto anterior
Artículo 88	<p>«Los sujetos que participan en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil son los siguientes:</p> <p>a) La Administración General del Estado, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.</p> <p>b) Las Administraciones de las comunidades autónomas, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.</p> <p>c) Las entidades que integran la Administración Local, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.</p> <p>d) Los interlocutores sociales y entidades que actúen en el ámbito privado.</p> <p>e) Los jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 que cumplan con los requisitos recogidos en esta ley para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.»</p>	<p>«Los sujetos que participan en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil son los siguientes:</p> <p>a) La Administración General del Estado, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.</p> <p>b) Las Administraciones de las comunidades autónomas, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.</p> <p>c) Las entidades que integran la Administración Local, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.</p> <p>d) Los interlocutores sociales y entidades que actúen en el ámbito privado.</p> <p>e) Los jóvenes mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, que cumplan con los requisitos recogidos en esta Ley para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.</p> <p>Asimismo, los jóvenes mayores</p>

		de 25 años y menores de 30, que cumplan con los requisitos recogidos en esta Ley para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, hasta que la tasa de desempleo de dicho colectivo se sitúe por debajo del 20 por ciento, según la Encuesta de Población Activa correspondiente al último trimestre del año.»
Letra c) del artículo 97	«c) Tener más de 16 años y menos de 30 años.»	«c) Tener más de 16 años y menos de 25, o menos de 30 años, en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, en el momento de solicitar la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, o tener más de 25 años y menos de 30 cuando, en el momento de solicitar la inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la tasa de desempleo de este colectivo sea igual o superior al 20 por ciento, según la Encuesta de Población Activa correspondiente al último trimestre del año.»
Apartado 5 del artículo 98	«5. La inscripción o renovación como demandante de empleo en un servicio público de empleo implica la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, si se cumplen los requisitos recogidos en el artículo 97, a propuesta del Servicio Público de Empleo correspondiente. La fecha de solicitud de inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil corresponderá con la que dicho Servicio estime	«5. La inscripción o renovación como demandante de empleo en un servicio público de empleo implica la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, si se cumplen los requisitos recogidos en el artículo 97. La fecha de inscripción en el Sistema corresponderá con la fecha de inscripción o de renovación como demandante de empleo. A estos efectos, se considerará

	<p>oportuna dentro del periodo de vigencia de la demanda.</p> <p>A estos efectos, se considerará que se cumple con el requisito establecido en la letra g) del artículo 97 en el momento en que se hubiera procedido a la inscripción como demandante de empleo.</p> <p>Adicionalmente, los Servicios Públicos de Empleo podrán solicitar la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil de aquellas personas inscritas como demandantes de empleo, desde el 1 de septiembre de 2013 hasta el 24 de diciembre de 2016, que hubieran participado en alguna de las acciones recogidas en el artículo 106 y, al inicio de la acción, cumplieran con los requisitos recogidos en el artículo 105. En este caso, la fecha de inscripción corresponderá con la fecha de inicio de la acción. Asimismo, los Servicios Públicos de Empleo informarán de esta circunstancia a la persona interesada a efectos de que la misma pueda ejercer sus derechos otorgados por la normativa de Protección de Datos de Carácter Personal.»</p>	<p>que se cumple con el requisito establecido en la letra g) del artículo 97 en el momento en que se hubiera procedido a la inscripción como demandante de empleo.</p> <p>Adicionalmente, los Servicios Públicos de Empleo podrán solicitar la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil de aquellas personas inscritas como demandantes de empleo, desde el 1 de septiembre de 2013 hasta el 24 de diciembre de 2016, que hubieran participado en alguna de las acciones recogidas en el artículo 106 y, al inicio de la acción, cumplieran con los requisitos recogidos en el artículo 105. En este caso, la fecha de inscripción corresponderá con la fecha de inicio de la acción. Asimismo, los Servicios Públicos de Empleo informarán de esta circunstancia a la persona interesada a efectos de que la misma pueda ejercer sus derechos de acceso, modificación, cancelación y oposición.»</p>
<p>Apartado 4 del artículo 101</p>	<p>«4. La baja en el sistema se producirá de oficio transcurridos cuatro meses desde que un usuario inscrito cumpla la edad límite de conformidad al artículo 97.c).</p> <p>Los usuarios inscritos en el sistema no serán dados de baja</p>	<p>« 4. La baja en el sistema se producirá de oficio cuando un usuario inscrito cumpla la edad límite aplicable en el momento de su inscripción de conformidad al artículo 97.c), y haya sido atendido previamente con alguna de las medidas implementadas por parte de los sujetos incluidos</p>

	<p>mientras estén recibiendo algunas de las medidas o acciones previstas en el artículo 106, siempre que hubieran sido previamente consignadas en el sistema conforme a las obligaciones establecidas en el artículo 100.»</p>	<p>en las letras a), b), c) y d) del artículo 88.</p> <p>Los usuarios inscritos en el sistema no serán dados de baja mientras estén recibiendo algunas de las medidas o acciones previstas en el artículo 106.</p> <p>Los usuarios inscritos que hayan rechazado alguna de las medidas implementadas en el marco de este sistema por los sujetos referidos causarán baja automática en el mismo al alcanzar la edad prevista en el primer párrafo.</p> <p>Aquellos usuarios inscritos que, habiendo superado la edad prevista en el primer párrafo, no hayan sido atendidos previamente permanecerán en el sistema sin causar baja de oficio»</p>
<p>Letra a) del artículo 112</p>	<p>«a) La coordinación de actuaciones y seguimiento de la implantación y desarrollo del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se llevará a cabo en el ámbito del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo a través de una Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.</p> <p>Dicha Comisión tendrá atribuidas competencias de coordinación y soporte, así como de control de las actividades que deben desarrollarse para la ejecución del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Podrá crear y desarrollar los Grupos de trabajo específicos que considere</p>	<p>« a) La coordinación de actuaciones y seguimiento de la implantación y desarrollo del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se llevará a cabo en el ámbito de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales a través de una Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.</p> <p>Dicha Comisión tendrá atribuidas competencias de coordinación y soporte, así como de control de las actividades que deben desarrollarse para la ejecución del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Podrá crear y desarrollar los Grupos de</p>

	<p>necesarios para el desempeño de las competencias citadas.</p> <p>La Comisión estará integrada por un máximo de tres representantes de cada una de las comunidades autónomas participantes en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de entre los ámbitos de empleo, educación, servicios sociales y/o juventud, así como por los organismos intermedios del Fondo Social Europeo de las comunidades autónomas y por los interlocutores sociales.</p> <p>Igualmente, formarán parte de la Comisión aquellos miembros que designe el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, un representante del Ministerio de Educación y Formación Profesional, un representante del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social así como cualquier otro miembro que resulte competente por razón de la materia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, podrá formar parte de la Comisión cualquier otro sujeto distinto de los indicados cuando así se acuerde en el seno de la Comisión, con el alcance y representatividad que esta disponga.</p> <p>Presidirá la Comisión la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y en su defecto la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.</p>	<p>trabajo específicos que considere necesarios para el desempeño de las competencias citadas.</p> <p>La Comisión estará integrada por un máximo de tres representantes de cada una de las comunidades autónomas participantes en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de entre los ámbitos de empleo, educación, servicios sociales y/o juventud, así como por los organismos intermedios del Fondo Social Europeo de las comunidades autónomas y por los interlocutores sociales.</p> <p>Igualmente, formarán parte de la Comisión aquellos miembros que designe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, un representante del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, un representante del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otro miembro que resulte competente por razón de la materia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, podrá formar parte de la Comisión, cualquier otro sujeto distinto de los indicados cuando así se acuerde en el seno de la Comisión, con el alcance y representatividad que esta disponga.</p> <p>Presidirá la Comisión el titular de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y en su defecto el titular de la Unidad orgánica correspondiente que designe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social</p>
--	--	--

	La Comisión se reunirá con una periodicidad, al menos, trimestral.»	La Comisión se reunirá con una periodicidad, al menos, trimestral. »
--	---	--



PARTE X. Nuevo Estatuto de los Trabajadores

El Gobierno, con anterioridad al 30 de junio de 2019, constituirá un grupo de expertos y expertas para llevar a cabo los trabajos y estudios preparatorios para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores. La composición y funciones de este grupo de expertos y expertas se determinarán mediante Acuerdo del Consejo de Ministros y previa audiencia de los interlocutores sociales en la Mesa de Diálogo Social de Empleo y Relaciones Laborales constituida en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

PARTE XI. Efectos de las modificaciones operadas en la prestación por paternidad

Con efectos de 8 de marzo y hasta el 31 de marzo de 2019, seguirá siendo de aplicación el régimen jurídico de la prestación de paternidad contenido en el Capítulo VII del Título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en su redacción vigente a 7 de marzo de 2019.

Se establece expresamente, vía D.T. 3ª Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que con efectos desde el 8 de marzo de 2019 y hasta el 31 de marzo de 2019 seguirá siendo de aplicación el régimen jurídico de la prestación de paternidad, es decir, una prestación de 5 semanas regulada según los establecido en el Captítulo VII del Título II de la LGSS en su redacción vigente a 7 de marzo de 2019 (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo); **produciéndose la ampliación a 8 semanas del permiso de paternidad a partir del 1 de abril de 2019.**

PARTE XII. Entrada en vigor.

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 entra en vigor **con carácter general el 13 de marzo de 2019**, con las particularidades:

- Las especificaciones en relación al **registro de jornada obligatorio** establecidas en el apartado 9 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 10 Real Decreto-ley 8/2019), será de aplicación **a partir del 12 de mayo de 2019**.

- **Modificaciones relativas al subsidio para mayores de 52 años** (art. 1 Real Decreto-ley 8/2019):

a) se aplicarán a los derechos al subsidio que nazcan o se reanuden a partir del **13 de marzo de 2019**, así como a los que en dicha fecha se estén percibiendo por sus beneficiarios.

b) lo dispuesto en el nuevo art. 280.3 LGSS (apdo seis del art. 1 Real Decreto-ley 8/2019) a los efectos de determinar la cotización para la jubilación durante el subsidio para mayores de 52 años, se aplicará **desde el 1 de abril de 2019**, a los beneficiarios que en dicha fecha estén percibiendo el subsidio por desempleo y a los que, a partir de la misma, lo obtengan o lo reanuden.

- Lo dispuesto en relación a las **prestaciones familiares de la Seguridad Social; protección social de las personas trabajadoras en el sector marítimo-pesquero; conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos y bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración** (arts 2, 4, 7 y 8 Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo) entrará en vigor **el 1 de abril de 2019**.
