**GUIA SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA**

Información elaborada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Desde la publicación del **Real Decreto-ley 8/2019, de 8-3, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**, (VER TEXTO COMPLETO AL FINAL) se han recibido en la Dirección General de Trabajo diversas consultas en materia de registro de jornada.

Por ello, se elabora este documento con el fin de facilitar la aplicación práctica de la norma, en el que se recogen criterios, a mero título informativo, en relación con este deber formal empresarial, sin perjuicio de la interpretación de la norma que corresponde a los Juzgados y Tribunales del orden social.

**A. Preguntas relativas al ámbito de aplicación del registro horario regulado en el artículo 34.9 del E.T.**

1. ¿A qué tipo de trabajadores, sectores profesionales y empresas se aplica el registro horario previsto en el artículo 34.9 del E.T.?

El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 del E.T.. Así, las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto de trabajadores “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.

Las únicas peculiaridades o excepciones son las siguientes:

- Relaciones laborales de carácter especial, en cuyo caso se habrá de estar a lo establecido en su normativa específica y atender tanto a la forma y extensión con que esté regulada la jornada de trabajo como a las reglas de supletoriedad establecidas en cada caso. En concreto, queda completamente excepcionada de la aplicación de la norma el personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1.a) del E.T..

Distinto del anterior es el supuesto de trabajadores que, no siendo estrictamente personal de alta dirección (mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades) tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional. Con carácter general, bajo la premisa de que tras estas modalidades no se ocultan situaciones de abuso de derecho, la jornada diaria de estos trabajadores deberá ser objeto de registro, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, interpretándose que la retribución obtenida por el trabajador ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo. Por ello, sería recomendable que la capacidad de autorregulación de los sujetos colectivos mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa dejara constancia de tal circunstancia para evitar situaciones indiciariamente abusivas o desproporcionadas.

- Trabajadores que cuentan con un régimen específico o particular en materia de registro de jornada:

a) Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, para los que ya existe una obligación de registro regulada en el artículo 12.4.c) del E.T..

b) Trabajadores que, a día de hoy, ya cuentan con registros específicos regulados en el **Real Decreto 1561/1995, de 21-9, sobre jornadas especiales de trabajo**, (VER TEXTO COMPLETO AL FINAL), y que son los llamados en el propio Real Decreto trabajadores móviles (determinados transportes por carretera), trabajadores de la marina mercante y trabajadores que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario, todos ellos como consecuencia de diversas Directivas comunitarias.

- Respecto de aquellas otras relaciones o prestaciones de trabajo excluidas del ámbito de aplicación del E.T., como socios trabajadores de cooperativas, trabajadores autónomos, etc., no se aplicará el artículo 34.9 del E.T. y, por tanto, no existirá obligación de registro horario.

En particular, en materia de cooperativas, conforme a la Ley 27/1999, de 16-7, de ámbito estatal, la relación de los socios con la cooperativa es societaria, por lo que la normativa laboral no resulta de aplicación, salvo remisión expresa. En materia de tiempo de trabajo de los socios trabajadores corresponde a las normas internas de la propia cooperativa la regulación de la duración de la jornada, descanso semanal mínimo, fiestas y vacaciones anuales, no previéndose la aplicación supletoria de la legislación laboral ni, por tanto, la obligación de registro de jornada.

- En relación con modos de organización del trabajo que se basan en fórmulas de flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada, incluido el trabajo a distancia o teletrabajo y horarios flexibles del trabajador, dentro siempre de los límites legales y convencionales aplicables, el registro diario de jornada ni obsta su operatividad ni constituye impedimento alguno a su continuidad o ampliación, considerándose un elemento que garantiza la acomodación a las necesidades empresariales y a los intereses de conciliación de los trabajadores, familiares o de otro tipo.

En este sentido, dado que cabe variabilidad de la jornada diaria de trabajo (jornadas diarias superiores compensadas con otras inferiores, por ejemplo), cuyo cómputo a efectos de determinación del tiempo de trabajo realmente realizado por el trabajador requiere períodos o secuencias temporales superiores al día, el registro diario de jornada, exigible en todo caso, deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en dichas secuencias superiores a la diaria. De suerte que si, por ejemplificar, la flexibilidad horaria exige el cumplimiento de una determinada jornada mensual, libremente distribuida por el trabajador, el hecho de que un registro horario diario compute excesos de jornada no se interpretará como trabajo extraordinario o por encima del pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria. En coherencia, cualesquiera otros períodos de referencia a los fines redistributivos seguirán idéntica regla.

Más concretamente, en el caso de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo, existen fórmulas asequibles que aseguran el registro de la jornada diaria, incluidas las especificidades o flexibilidad para su cómputo, a través de registros telemáticos o similares. En todo caso, si existe autorregulación convencional al respecto, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, o si el empresario da por buena la firma por el trabajador de hojas o instrumentos similares de autogestión del tiempo de trabajo del teletrabajador o trabajador a distancia, tales serán instrumentos válidos para dar cumplimiento a la obligación legal. Todo ello sin perjuicio de la capacidad de control y poder de dirección del empresario para asegurar la veracidad de la declaración unilateral del trabajador.

2. ¿A quién corresponde la obligación de registro en el caso de trabajadores cedidos por una ETT? ¿Y en el caso de subcontratación?

En el caso de las ETT’s, el artículo 15.1 de la Ley 14/1994, de 1-6, por la que se regulan las ETT’s, referido a la dirección y control de la actividad laboral, establece que

*“cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquélla durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito”.*

De modo que, correspondiendo a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición durante el tiempo en que estos presten servicios en su ámbito, habrá de ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada establecido en el artículo 34.9 del E.T. Y deberá cumplir con la obligación de conservar los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años, manteniéndolos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ahora bien, toda vez que, conforme al artículo 12.1 de la Ley 14/1994 “corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria”, la ETT y la empresa usuaria deben establecer los procedimientos de aportación de los registros para el cumplimiento de sus obligaciones.

En cuanto a la subcontratación del artículo 42 del E.T., dado que el control de la actividad permanece en la empresa contratista o subcontratista, verdadera empleadora, esta será la responsable del cumplimiento de todas las obligaciones laborales, incluidas las relativas a registro diario de jornada. No obstante, cuando los trabajadores de la contratista prestan actividad en la empresa principal, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario de jornada empleados en la principal para sus trabajadores. De esta manera, se asegura la mayor fiabilidad de la jornada efectivamente realizada por los trabajadores de la contratista, así como su control por esta última de defectos o excesos de la jornada que puedan contradecir los términos acordados en la relación interempresarial y ser objeto de responsabilidad. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

**REAL DECRETO-LEY 8/2019, DE 8-3, DE MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO (BOE 12-3)**

**TEXTO**

**I**

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el pasado 13 de febrero las enmiendas a la totalidad presentadas sobre el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019.

Dicho proyecto de ley tenía como uno de sus objetivos potenciar las políticas sociales a través de unas cuentas públicas más justas e igualitarias para llevar la recuperación económica a toda la sociedad, especialmente la más vulnerable. Para ello, incorporaba, entre otras, determinadas medidas dirigidas a restablecer derechos sociales que fueron suprimidos en 2012 con el pretexto de la crisis económica y las medidas de austeridad y reducción del gasto público. Se trata de medidas que responden a la inequívoca voluntad política de este Gobierno de volver a situar el Estado de Bienestar como eje central de nuestro modelo de crecimiento económico. Y ello con objeto de reducir las desigualdades sociales que aún subsisten en la sociedad española, no superadas a pesar de haberse recuperado un crecimiento robusto de la economía y una intensa creación de empleo.

Este real decreto-ley tiene por objeto, en primer lugar, la aprobación de esas medidas de protección social, respecto de las cuales concurren razones de extraordinaria y urgente necesidad que justifican su adopción para permitir su inmediata entrada en vigor.

En segundo lugar, esta norma introduce algunas medidas de fomento del empleo que deben implementarse con urgencia para garantizar el mantenimiento del empleo en colectivos especialmente sensibles a la inestabilidad laboral y al desempleo: parados de larga duración, trabajadores del campo, trabajadores fijos discontinuos en actividades turísticas, etc.

Junto a ello, este real decreto-ley incluye también determinadas disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, 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. Se trata de disposiciones en las que también concurren razones de extraordinaria y urgente necesidad para su aprobación a través de un real decreto-ley.

**II**

El **capítulo I** del real decreto-ley incluye determinadas medidas de protección social, en los términos que se detallan a continuación.

Mediante el [Real Decreto-ley 20/2012, de 13-7, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9364), se modificó la regulación del subsidio para mayores de 52 años contenida en el entonces vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20-6. Las modificaciones afectaron tanto a la edad de acceso, que se elevó a 55 años, como a su duración, que se redujo desde la edad legal de jubilación hasta el momento en que se pudiera tener acceso a la pensión contributiva de jubilación en cualquiera de sus modalidades, y también a la cotización, que se rebajó desde el 125% al 100% del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

El **artículo 1** del real decreto-ley contempla la modificación de la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años en 6 aspectos:

- reducción de la edad de acceso de 55 a 52 años

- 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 TS sobre esta cuestión

- 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

- eliminación de la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio

- incremento de la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125% del tope mínimo de cotización vigente en cada momento

- eliminación de los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo desarrollado a tiempo parcial.

El efecto de las mejoras introducidas se traduce en un importante aumento de la protección de este colectivo durante la situación de desempleo, al facilitar el acceso a edad más temprana y no considerar las rentas de la unidad familiar, y al prolongarse la protección hasta la edad ordinaria de jubilación. Pero las mejoras no se circunscriben a la situación de desempleo, sino que tienen una enorme proyección de futuro, puesto que afectan a todo el período de disfrute de la pensión de jubilación, que verá incrementado su importe tanto por la eliminación de los posibles coeficientes reductores sobre la cuantía en los casos de jubilación anticipada, como por la mejora de la cotización durante todo el período de devengo del subsidio.

La protección de este colectivo de trabajadores tan vulnerable justifica las modificaciones introducidas por el presente real decreto-ley. El artículo 2.d) del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23-10, establece como uno de los objetivos de la política de empleo asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, citando en especial a los mayores de 45 años. Y, por otro lado, la protección de las situaciones de desempleo –aspecto esencial de la política de empleo- de las personas mayores de 52 años reviste un carácter prioritario, tanto por garantizar su protección actual como futura, dado que este subsidio incide directamente en la cuantía de la futura pensión de jubilación.

En relación con el empleo del real decreto-ley como instrumento para la introducción de estas modificaciones en el ordenamiento, se deben tener en cuenta 2 aspectos referidos a las materias vedadas a este instrumento normativo y a la concurrencia de los presupuestos habilitantes que justifican el uso de esta clase de norma. En relación con los primeros, como señala el artículo 86.1 de nuestra Constitución, los reales decretos-leyes «no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general». La modificación de este subsidio no supone afectación a ninguna de estas materias.

En relación con la concurrencia de los presupuestos habilitantes de extraordinaria y urgente necesidad, debe tenerse en cuenta la doctrina de nuestro TC, resumida en el Fundamento Jurídico IV de la Sentencia 61/2018, de 7-6-2018. De acuerdo con ella, se requieren, por un lado, «la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación», es decir, lo que ha venido en denominarse, la situación de urgencia; y, por otro, «la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella».

Como señala el TC, generalmente «se ha venido admitiendo el uso del decreto-ley en situaciones que se han calificado como «coyunturas económicas problemáticas», para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes».

Finalmente, también se debe advertir que el hecho de que se considere una reforma estructural no impide, por sí sola, la utilización de la figura del decreto-ley, pues el posible carácter estructural del problema que se pretende atajar no excluye que dicho problema pueda convertirse en un momento dado en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad, que justifique la aprobación de un decreto-ley, lo que deberá ser determinado atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso».

En este sentido, las modificaciones del subsidio por desempleo para mayores de 52 años se justifican en la situación de necesidad que viven más de 114.000 personas que no tienen derecho al acceso a la protección contributiva ni asistencial y que, con esta reforma, pasan a estar cubiertas por el sistema de protección por desempleo. Además, esta modificación afectará a otros 265.465 actuales beneficiarios del subsidio, que verán mejoradas sus cotizaciones, además, unas 12.000 personas que actualmente cobran el subsidio de forma parcial pasarán a percibirlo a tiempo completo. En consecuencia, la medida afecta a un total de 379.465 personas ampliando el ámbito de cobertura del subsidio asistencial para subvertir una situación de urgente y extraordinaria necesidad. De esta manera, las modificaciones introducidas en la regulación del subsidio para mayores de 55 años se justifican, fundamentalmente, por incidir sobre un importante colectivo de trabajadores particularmente vulnerable a la situación de desempleo y, por tanto, prioritario para la política de empleo, y se traduce en un significativo aumento de la protección de este grupo de personas trabajadoras, tanto mientras dura la situación de desempleo, cuanto en el futuro al pasar a la situación de jubilación, puesto que no se obliga al trabajador a jubilarse, en su caso, anticipadamente, con la correspondiente aplicación de reducciones en el importe de la pensión, al tiempo que el incremento en la cotización durante la percepción del subsidio implicará una mayor cuantía de la pensión al cumplirse la edad ordinaria de jubilación.

La ampliación del ámbito de cobertura de este subsidio reviste urgencia, toda vez que las personas afectadas apenas perciben rentas de ninguna naturaleza y están en elevado riesgo de exclusión social, privándose hasta hoy del acceso al subsidio a las personas que ya tienen cumplidos los 52 años y que, cumpliendo el resto de requisitos, carecían de protección, para los que., cada día de retraso en acceder a esta protección es un día menos cotizado. Por su parte, y para los actuales beneficiarios del subsidio, cada día transcurrido antes de esta reforma es un día con menor cotización a efectos de jubilación. En definitiva, demorar la aprobación de las medidas se traduce en una pérdida de derechos actuales y futuros de personas que, en muchos casos carecen de recursos actuales mínimos y de expectativas de una futura pensión digna.

**III**

Este real decreto-ley introduce también una serie de medidas en el ámbito de la Seguridad Social que encuentran perfecto encaje dentro de la finalidad general del capítulo I de esta norma: adoptar medidas de protección social de carácter extraordinario y urgente. Es el caso del **artículo 2**, que prevé el incremento de la asignación económica por hijo a cargo hasta los 341 euros anuales y hasta los 588 euros anuales en el caso de las familias en situación de pobreza severa, las cuales están en una situación de urgente y extraordinaria necesidad. El establecimiento de medidas de protección contra la pobreza infantil ha sido objetivo prioritario del Gobierno, cuyo máximo exponente fue la creación de un Alto Comisionado para la lucha contra la pobreza infantil, con la finalidad de coordinar las actuaciones y políticas para la lucha contra la pobreza infantil y la desigualdad. De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2017 la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE) para menores de 16 años alcanzó el 31%, lo que sitúa este indicador en nuestro país 7 puntos porcentuales por encima de media de la Unión Europea, tal y como se desprende de las estadísticas elaboradas por Eurostat.

Especialmente preocupante es la situación de 630.000 niños que viven en hogares en situación de pobreza severa, con rentas inferiores al 25% de la mediana de ingresos equivalentes. Los últimos datos disponibles, referentes al último trimestre de 2018, muestran un ligero descenso en el total de hogares sin ingresos con menores. Sin embargo, a pesar de este descenso, el número de este tipo de hogares sin ingresos se mantiene prácticamente al doble que antes del inicio de la crisis económica.

La preocupación por la elevada tasa de pobreza infantil hace necesario adoptar, de manera urgente, medidas sociales que permitan incrementar el esfuerzo en paliar la crítica situación a que se enfrentan las familias que disponen de menos recursos. El gasto en familias e infancia de España es inferior a la media de la Unión Europea, solamente un 5,3% del gasto social en España se dedica a las familias y a la infancia, frente al 8,4% de la media europea.

Desde las instituciones europeas y organismos internacionales como la OCDE o distintos comités de Naciones Unidas también se ha enfatizado en la necesidad de garantizar a las familias los recursos suficientes a través de transferencias sociales. La falta de apoyo a las familias con hijos en situación vulnerable ha sido señalada reiteradamente por la Unión Europea, haciendo constar que el impacto de las transferencias sociales en España es muy inferior a la media de la Unión Europea, e insta a nuestro país a tomar medidas para corregir una situación en la que la eficacia de las prestaciones familiares es baja y la cobertura es desigual.

Los análisis han evidenciado que las transferencias directas son esenciales para reducir las desigualdades y luchar contra la pobreza infantil. Bajo esta perspectiva, el presente real decreto-ley tiene por objeto incrementar el esfuerzo en la lucha contra la pobreza infantil, destinando mayores recursos económicos a los hogares con menores ingresos. La prestación por hijo a cargo, de 291 € pasa a 341 €, mientras que la asignación económica pasa a la cuantía de 588 € en los casos en los que los ingresos del hogar sean inferiores a la escala que precisa aquellas familias que se sitúan en la pobreza más severa, en situaciones en las que recibir una ayuda pública suficiente es una cuestión de extraordinaria y urgente necesidad.

Se procede en el **artículo 3** al incremento de las cuantías mínimas de la pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años. Esta medida se justifica en la imposibilidad de reincorporarse al mercado laboral que en muchos casos han sufrido los trabajadores afectos de una incapacidad permanente total, especialmente cuando el acceso a dicha situación se produce a partir de determinadas edades en que la falta de cualificación o conocimientos ha llevado a prolongar esta situación hasta el acceso a la pensión de jubilación.

A fin de evitar que estos trabajadores se encuentren en una situación de vulnerabilidad económica, a la vista de su difícil reincorporación al mercado laboral y ante la importante subida del SMI que se ha producido en el año 2019, que a su vez se reproduce en la cuantía de la base mínima de cotización, resulta de extraordinaria y urgente necesidad llevar a cabo el incremento con fecha de efectos 1-1-2019.

Por medio del **artículo** 4 se modifica la Ley 47/2015, de 21-10, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, con el objetivo de adecuar su catálogo de prestaciones a las novedades reguladas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1-3, 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, por tanto, 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.

Así, no cabe duda de la extraordinaria y urgente necesidad de llevar a cabo esta modificación, puesto que, en caso contrario, las personas encuadradas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar de la Seguridad Social no gozarían de la misma protección social que el resto de trabajadores.

El **artículo 5**, por su parte, regula una reducción de cuotas para los trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, siendo una de sus principales singularidades que, durante la situación de inactividad dentro del mes natural, es el propio trabajador agrario el responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes, a cuyo efecto se toma en consideración la base mínima por contingencias comunes correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

La entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, ha supuesto para el año 2019 un incremento en dicha base de alrededor de un 22% respecto de la cuantía que tenía en el año 2018, debido al aumento de las bases mínimas de cotización en el porcentaje experimentado para el año 2019 por el SMI, conforme establece el Real Decreto 1462/2018, de 21-12, por el que se fija el SMI para 2019.

Al objeto de paliar las dificultades que los referidos trabajadores en situación de inactividad podrían tener para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social en los primeros meses del año resultado del incremento señalado, se autorizó por la Tesorería General de la Seguridad Social el diferimiento del pago de cuotas durante los periodos de inactividad correspondientes a los meses de enero a abril de 2019. No obstante, las especiales circunstancias que configuran la relación de Seguridad Social de estos trabajadores motivan la necesidad de establecer durante el año 2019 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 sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social.

Dicha medida, que debe establecerse mediante norma de rango legal, justifica la extraordinaria y urgente necesidad de su establecimiento mediante el presente real decreto-ley, al objeto de que surta efectos durante el ejercicio 2019.

Por su parte, el **artículo 6** modifica el 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. Resulta necesario y urgente realizar esta modificación, ya que desde la entrada en vigor de la regulación de esa situación de inactividad se ha detectado que el establecimiento de una fecha cerrada de solicitud no atiende correctamente a las necesidades dichos artistas. 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 28-12, 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 6-9-2018.

La **disposición transitoria 2ª** está destinada a clarificar el régimen transitorio de aplicación del artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social tras la modificación operada por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12. El 1-1-2019 entró en vigor una nueva medida por la que, a partir del día 61 de I.T., por las mutuas colaboradoras, entidad gestora o Servicio Público de Empleo Estatal, se abonarían las cotizaciones de los trabajadores autónomos, con cargo a las cuotas de cese de actividad. Ahora bien, la aplicación de la misma ha generado dudas interpretativas que se han de aclarar de forma urgente e imprescindible, por resultar necesario para la aplicación de una norma en vigor, quedando por tanto suficientemente acreditada su extraordinaria y urgente necesidad que motiva su regulación mediante real decreto-ley.

Por otro lado, la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1-3, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación hace necesaria por razones de seguridad jurídica la introducción de las **disposiciones transitoria 3ª y final 2ª**.

**IV**

El **capítulo II** del real decreto-ley incluye diferentes medidas dirigidas a fomentar el empleo indefinido en determinados sectores de actividad y de personas desempleadas de larga duración.

El **artículo 7** articula el «Plan de conversión de contratos temporales de trabajadores eventuales agrarios en contratos indefinidos» que incluye a los trabajadores fijos-discontinuos.

En dicho artículo se posibilita 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.

Las características del mercado laboral en el ámbito del trabajo agrario, donde priman la temporalidad y, por tanto, la precariedad, justifican la adopción de esta medida a través de un real decreto-ley. A este respecto, debe tenerse en cuenta que en este sector más de un 47% de los asalariados lo son con contratos temporales, mientras que los trabajadores con contratos indefinidos y fijos discontinuos representan solo el 32,9% y 15,9%, respectivamente. A través de este incentivo se busca promocionar la contratación estable en el sector, reduciendo un volumen de precariedad que ha alcanzado niveles insostenibles desde la perspectiva social y promoviendo la estabilidad en el empleo como principio rector de nuestro ordenamiento laboral. Otro aspecto que justifica la elección de este vehículo normativo es el derivado del rechazo al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019 y la imposibilidad de tramitar un proyecto de Ley antes del fin de la Legislatura que sirva para solventar una situación de extrema relevancia en el ámbito agrario, para la que se requiere una solución de carácter inmediato.

En el **artículo 8** 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.

Si bien el nivel de paro de larga duración, como el de desempleo general, ha descendido en los últimos años, continúa siendo un reto mantener esta tendencia positiva. Buena parte del paro es de larga duración (en el cuarto trimestre de 2018, la tasa de paro de este colectivo en España era del 6,1%, mientras que en la UE- 28 era del 2,8 %), por lo que la atención a las personas desempleadas de larga duración es crucial para mejorar el nivel de empleo de este colectivo, especialmente vulnerable, ya que con la prolongación de la situación de desempleo se pierden paulatinamente las posibilidades de reinserción en el mercado laboral, lo que supone una amenaza notable a la cohesión social. Así, la presente medida atiende al cumplimiento de uno de los objetivos estratégicos de la actual [Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2020](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-14858), cual es potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de los desempleados de larga duración y de los mayores de 55 años. Igualmente sigue las líneas marcadas por las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea en lo concerniente a la atención de los desempleados de larga duración y la mejora de las políticas activas de empleo.

Se trata de una medida que se inserta dentro de las medidas adoptadas por el actual Gobierno con el objetivo de luchar contra la precariedad, el paro y la pobreza laboral, actuando sobre el colectivo de personas en situación de desempleo de larga duración.

La introducción de esta bonificación, que estaba prevista en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019, pretende atender las necesidades de un colectivo de especial vulnerabilidad, lo que acredita la necesidad de su introducción mediante real decreto-ley.

En el **artículo 9** 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.

Desde la aprobación de esta medida en julio de 2012, que pretende incentivar mediante bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social la prolongación de los contratos laborales de trabajadores fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería, en los meses de febrero, marzo y noviembre, se ha podido apreciar una positiva acogida por parte de las empresas, contribuyendo así de forma importante al mantenimiento del empleo de dicho colectivo durante los citados meses. No en vano estos sectores son intensivos en mano de obra y por tanto tienen un alto potencial de generación de empleo.

Como se ha comprobado con los datos de contratación laboral, se ha producido un incremento en el número de beneficiarios con la aprobación de la medida en los meses de noviembre y marzo de cada año y en febrero desde su inclusión en 2016, por lo que es conveniente la extensión de la misma durante 2019, para seguir impulsando la actividad y el empleo en los sectores vinculados al turismo.

La no aprobación del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019, que implica la pérdida de la vigencia de esta medida en un contexto de prórroga presupuestaria, justifica su inclusión en este real decreto-ley, proporcionando un apoyo eficaz al sector turístico, que constituye un sector referente en nuestro país y uno de los de mayor potencial generador de empleo. Así, se contribuye a la expansión del sector del turismo y sectores vinculados a él con medidas de apoyo a la contratación como la que se incluye en este artículo y que es objeto de continuidad un año más, al mismo tiempo que se refuerza la permanencia en la actividad laboral de los trabajadores con contratos fijos discontinuos.

Por tanto, la necesidad de mantener este incentivo con un efecto económico positivo en un sector estratégico de la economía española, así como el riesgo de producir un obstáculo al mantenimiento del empleo, justifican la introducción de esta medida en el presente real decreto-ley.

Las medidas de fomento del empleo indefinido incluidas en este capítulo II serán objeto de evaluación en los términos previstos en la disposición adicional tercera.

**V**

El **capítulo III** incluye reformas normativas dirigidas a regular el registro de jornada, como forma de combatir la precariedad laboral.

Las reglas sobre limitación de la jornada laboral son uno de los elementos que están en el origen del Derecho del Trabajo. Estas reglas se configuran como un elemento de protección de las personas trabajadoras y se aglutinan en torno al establecimiento legal de una jornada máxima de trabajo y su indisponibilidad para las partes del contrato de trabajo, al ser normas de derecho necesario.

La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada.

A pesar de que nuestro ordenamiento laboral, en línea con los ordenamientos europeos, se ha dotado de normas que permiten cierta flexibilidad horaria para adaptar las necesidades de la empresa a las de la producción y el mercado (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos u horas extraordinarias), esta flexibilidad no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy particularmente, aquellas sobre cumplimiento de límites de jornada y de registro de jornada diaria.

Una de las circunstancias que han incidido en los problemas del control de la jornada por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como en las dificultades de reclamación por parte de las personas trabajadoras afectadas por esa extralimitación horaria y que, a la postre, ha facilitado la realización de jornadas superiores a las legalmente establecidas o convencionalmente pactadas, ha sido la ausencia en el Estatuto de los Trabajadores de una obligación clara por parte de la empresa del registro de la jornada que realizan las personas trabajadoras.

La Audiencia Nacional, en [**Sentencia de 4-12-2015**](https://www.lapirenaicadigital.es/SITIO/SENTENCIAAN04122015.html), afirmó que

*«el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada».*

Y, a mayor abundamiento, precisó que

*la inexistencia del registro «coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es, precisamente, el control diario».*

Aunque la interpretación recogida en esta Sentencia de la AN no fue confirmada, el TS en su [**Sentencia de 23-3-2017**](https://www.lapirenaicadigital.es/SITIO/FALLOTSSOBREJORNADA.html), afirmó que:

*«de “lege ferenda” 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...».*

En esta misma línea debe tenerse en cuenta la interpretación que de la [**Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4-11-2003**](https://www.lapirenaicadigital.es/SITIO/Directiva%202003/88/CE%20del%20Parlamento%20Europeo%20y%20del%20Consejo,%20de%204-11-2003), relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, se viene manteniendo desde las instituciones europeas, en concreto desde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Así, en las recientes [**conclusiones del Abogado General de 31-1-2019 en el asunto C-55/18**](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210334&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=11127913) en el que se cuestiona la adecuación de la legislación española sobre tiempo de trabajo a la citada Directiva, se afirma que:

*la normativa europea impone «a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios, y se oponen a una normativa nacional de la que no resulta la existencia de esa obligación».*

La creación del registro de jornada por el presente real decreto-ley asegura la conformidad de la normativa europea con el ordenamiento europeo.

Por todo ello, a través del **artículo 10** de este real decreto-ley se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23-10, 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. Con ello, se facilita la resolución de discrepancias en cuanto a la jornada y, en consecuencia, sobre el salario, y se sientan las bases para acabar con un elemento de precariedad de las relaciones laborales, reconociendo el papel de la negociación colectiva.

De manera complementaria, el **artículo 11** modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4-8, para tipificar como infracciones en el orden social las derivadas de incumplimientos relativos al registro de jornada.

A la hora de justificar la extraordinaria y urgente necesidad de las medidas referidas al registro de jornada, debe tenerse en cuenta que, durante 2018, un 35% del total de las denuncias por incumplimientos empresariales en materia de relaciones laborales recibidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se referían al tiempo de trabajo. Por otra parte, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa del IV trimestre de 2018, más del 50% de los asalariados declararon tener jornadas semanales superiores a las 40 horas y un gran volumen de trabajadores a tiempo parcial indicó que la jornada de trabajo efectiva no se correspondía con la declarada.

Utilizando otros datos de la Encuesta de Población Activa, cada semana del año 2017 se hicieron en nuestro país una media de 5,8 millones de horas extraordinarias a la semana. Lejos de constituir un hecho puntual, la realización de horas extraordinarias se incrementó en 2018. Así, los datos revelan que, como media, cada semana de 2018 se realizaron 6,4 millones de horas extraordinarias en España.

Junto a lo anterior, ha de destacarse que un 48% de las personas trabajadoras que declaran realizar horas extraordinarias también manifiestan que no les son abonadas ni, por tanto, se cotiza por ellas a la Seguridad Social. Ello supone un perjuicio grave para esas personas y para el sistema de Seguridad Social.

La introducción del registro de jornada debe contribuir a corregir la situación de precariedad, bajos salarios y pobreza que afecta a muchos de los trabajadores que sufren los abusos en su jornada laboral. Un buen porcentaje de las personas que se beneficiarán de dicho registro son trabajadores poco cualificados con salarios muy bajos. Según la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018, más de un 26% de las horas extraordinarias no pagadas se realizaron en comercio (15,2% del total) y hostelería (10,9% del total), sectores caracterizados en no pocas ocasiones por los bajos salarios y la precariedad laboral.

Resulta por ello necesario y urgente proceder a esta reforma normativa para poder dotar de mayor efectividad a la labor de la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social. Debe señalarse que el [**Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020**](https://www.lapirenaicadigital.es/SITIO/SITIO/PLANDIRECTOR.html), aprobado por el Consejo de Ministros el 27-7-2018, señala como uno de sus objetivos la lucha contra

*«la realización de horas extraordinarias ilegales por superar la cifra máxima permitida de 80 al año, la realización de horas extraordinarias que no son abonadas ni compensadas con descanso, sean o no legales, y las situaciones relacionadas con la organización del trabajo y el establecimiento de altos ritmos, para actuar tanto sobre los aspectos puramente laborales como los relacionados con la incidencia que tales factores tienen en la prevención de riesgos laborales».*

El Plan de Choque contra la utilización abusiva de la contratación a tiempo parcial, desarrollado entre agosto y diciembre de 2018 y que forma parte del citado Plan Director, ha permitido incrementar la jornada de 8.824 personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, lo que supone un 17,5% de los afectados por el Plan de Choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial. En materia de ampliación de jornada, la suma de la actuación ordinaria de la inspección de trabajo y la ejecución del Plan de Choque han alcanzado la cifra de 31.517 ampliaciones (22.693 por actuaciones ordinarias y las citadas 8.824 por el Plan de Choque).

Estas cifras, contenidas en el Informe sobre el estado de ejecución del Plan Director por un Trabajo Digno que fue elevado al Consejo de Ministros del 8-2-2019, permiten constatar 2 circunstancias:

- por un lado, que en no pocas ocasiones se produce una utilización abusiva del trabajo a tiempo parcial

- por otro, y más allá de la contratación a tiempo parcial, que existen graves dificultades y una enorme complejidad en el desarrollo de la actuación inspectora a la hora de acreditar los excesos de jornada respecto a la formalmente declarada por el empleador.

A la vista de todo lo anterior, concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad requeridas en el artículo 86 de la Constitución para adoptar las reformas normativas necesarias para regular el registro de jornada.

**VI**

Dentro de las disposiciones de la parte final del real decreto-ley, la **disposición adicional 1ª** 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.

Problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo, como la elevada tasa de desempleo y la alta temporalidad, la necesidad de restablecer el equilibrio en las relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras y las transformaciones que se están produciendo en el ámbito laboral como consecuencia de la digitalización, la globalización, los cambios demográficos y la transición ecológica hacen necesario iniciar de manera inmediata los trabajos y estudios que sirvan de base para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores que adapte su contenido a los retos y desafíos del siglo XXI.

La **Disposición Adicional 2ª**, tiene su origen en la Ley Orgánica 2/2009, de 11-12, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11-1, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que añadió a la misma el artículo 2 ter, estableciendo que los poderes públicos promoverán la plena integración de los extranjeros en la sociedad española. Para ello se contempla que el Gobierno y las CC.AA. acuerden en la Conferencia Sectorial de Inmigración programas de acción bienales para reforzar la integración social de los inmigrantes y que tales programas sean financiados con cargo a un fondo estatal para la integración de los inmigrantes, que se dotará anualmente, y que podrá incluir fórmulas de cofinanciación por parte de las administraciones receptoras de las partidas del fondo.

A partir de 2012, todas las leyes de presupuestos dejaron sin efecto lo previsto en el referido artículo hasta el presente ejercicio de 2018 (Disposición Adicional 105ª de la Ley 6/2018, de 3-7, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018).

La Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social declaró que el Gobierno recuperaría el Fondo Estatal para la Integración de los Inmigrantes en los Presupuestos Generales del Estado de 2019, con el fin de establecer un nuevo marco de colaboración con ayuntamientos y CC.AA. que garantice la integración en la sociedad española de la población inmigrante. Igualmente, el Presidente del Gobierno, tras el Pacto mundial para la migración segura, ordenada y regular suscrito en Marrakech el pasado mes de diciembre, anunció la recuperación del Fondo Estatal para la Integración de los Inmigrantes y un Plan de Ciudadanía.

Por ello, el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019 incorporó una disposición previendo la dotación del Fondo Estatal para la Integración de los Inmigrantes durante 2019.

Este Fondo es el instrumento necesario para articular la colaboración entre la Administración General del Estado, las CC.AA. y las entidades locales para el desarrollo conjunto de una estrategia de integración de inmigrantes, solicitantes de asilo y beneficiarios de protección internacional que permita garantizar la cohesión social, dar respuesta al desafío de los nuevos flujos migratorios y garantizar el respeto de los derechos y obligaciones internacionalmente reconocidos.

La acogida ofrecida a las personas inmigrantes constituye uno de los principales condicionantes del proceso de integración, en la medida en que una buena gestión de la acogida permite acelerar la inserción en todos los ámbitos vitales (el vecinal, el laboral, el escolar, etc.). En sentido inverso, la ausencia de una acogida adecuada retarda los procesos de inserción y provoca en muchas ocasiones la necesidad de esfuerzos adicionales, tanto por parte de los propios ciudadanos y ciudadanas inmigrantes como de la sociedad receptora. Además, la acogida juega también un papel esencial en la adquisición de un sentimiento de pertenencia a la nueva sociedad, porque la forma en que las personas inmigrantes experimentan que han sido acogidas deja una marca indeleble en su biografía vital y en la valoración de su proceso migratorio.

En correspondencia con esta importancia crucial, los programas de acogida ocupan un lugar preponderante en los planes y documentos sobre integración a escala europea, estatal, autonómica y local, y en las acciones desarrolladas por numerosas organizaciones no gubernamentales y agentes sociales.

Teniendo presente lo anterior, resulta de extraordinaria y urgente necesidad dotar el Fondo Estatal para la Integración de los Inmigrantes para llevar a cabo las acciones de colaboración entre todas las Administraciones competentes para que se facilite la integración de los inmigrantes y la cohesión social en nuestro país. Ello se materializa a través de lo dispuesto en la disposición adicional segunda de este real decreto-ley.

**VII**

El Consejo de Ministros en su reunión del día 7-12-2018 adoptó un Acuerdo por el que se aprueba el [**Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021**](https://www.lapirenaicadigital.es/SITIO/PLANDECHOQUE.html), aprobando una serie de acciones y medidas dirigidas a reducir la tasa de paro juvenil y proporcionar empleos de calidad en el mercado laboral. El plan contempla 50 medidas estructurales en 6 ejes, para cuya elaboración se ha contado con la participación de los agentes sociales, otros Ministerios y diversas instituciones y organizaciones juveniles.

Este Plan recoge y profundiza en programas como el de Garantía Juvenil, que en los años anteriores se ha venido reforzando para tratar de facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.

El último Informe Anual del Mercado de Trabajo Estatal elaborado por parte del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal arroja datos preocupantes sobre jóvenes de edades comprendidas entre 25 a 29 años, detallando que la media mensual de parados jóvenes menores de 30 años durante 2017 ha sido de 591.375, siendo el tramo de edad más representativo el de 25-29 años con un 53,07%. De manera adicional, este mismo informe del Mercado de Trabajo Estatal aporta otro dato relevante al destacar que el tramo de edad de 25 a 29 años es el tramo en el que el incremento del número de afiliados es menor.

Entre los compromisos establecidos en el Plan de Choque se incluyen dos que claramente afectan a este colectivo de jóvenes entre 25 y 29 años. Por un lado, fija un compromiso con las personas jóvenes universitarias y, por otro, facilita el regreso de jóvenes a través del Programa de retorno de talento y de apoyo a la movilidad.

Todas estas circunstancias hacen necesario que las reformas normativas y los esfuerzos de mejora se centren especialmente en el colectivo de jóvenes a partir de 25 y menores de 30 años, siendo este el objetivo fundamental del presente real decreto-ley, que pretende estabilizar la aplicación de los programas de mejora del empleo desarrollados en el marco de la Garantía Juvenil al conjunto de personas jóvenes menores de 30 años.

Igualmente, es prioritario a través de esta reforma introducir mejoras que permitan simplificar y facilitar las vías de inscripción y acceso al fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Todo ello en línea con la medida 43 establecida en el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

El presente real decreto-ley, dando cumplimento al Plan de Choque por el Empleo Joven, en cuyo Eje 6, Mejora del Marco Institucional, se recogen diversas medidas dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización, modifica el ámbito en el que se llevará a cabo la coordinación y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que pasará a depender del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

La medida 45 del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 establece como objetivo reforzar las actuaciones de seguimiento, control y evaluación de la comisión delegada de seguimiento y evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Se trata del órgano que mejor puede velar por la correcta coordinación y soporte, por el control de las actividades que deberán desarrollarse para la ejecución del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, así como para la creación y desarrollo de los Grupos de trabajo específicos que considere necesarios para el desempeño de sus competencias sea el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Esta modificación se justifica ya que el citado Consejo es, en virtud de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de Empleo, el órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo. De carácter tripartito, en el seno de dicho Consejo están representadas las CC.AA., la Administración General del Estado y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Por ello, reforzando la importancia del diálogo social en esta materia y de la necesidad de participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2016, de 23-12, se considera necesaria dicha modificación legislativa pasando a ser, en el marco del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo donde se ubica la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

En definitiva, en la línea de las reformas legislativas operadas sobre la Ley 18/2014, de 15-10, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia por el que se implanta y regula el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, el Gobierno trabaja mediante el presente real decreto-ley para continuar fortaleciendo el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, afrontando importantes retos en la lucha contra el desempleo joven a través de la adopción de mejoras urgentes que permitan a su vez un mayor aprovechamiento de los fondos procedentes de la Iniciativa de Empleo Juvenil, y una mejor participación en la gobernanza mediante las actuaciones de seguimiento, control y evaluación a través de la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en el marco del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

En este sentido, la **disposición final 1ª** modifica los artículos 88, 97, 98.5, 101.4 y 112 de la Ley 18/2014, de 15-10, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, en los términos expresados, 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 la misma manera, con la vista puesta en garantizar los posibles colectivos para los que elaborar programas y planes a corto y medio plazo de atenciones, se procede con este real decreto-ley a la simplificación y clarificación de los requisitos para la inscripción en lo relativo a la edad. Para ello, se modifican los artículos 88.e), 97.c) y 101.4 de la Ley 18/2014, de 15-10, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Por otro lado, ante la urgente necesidad de flexibilizar y clarificar los requisitos y vías de acceso al Sistema de los jóvenes inscritos como demandantes de empleo se modifica lo establecido en el artículo 98.5 de la Ley 18/2014., ampliando el margen de actuación de los Servicios Públicos de Empleo en relación a la fecha en que gestionen la solicitud de inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil de cualquier joven demandante de empleo. Asimismo, se elimina el rango temporal establecido para las inscripciones retroactivas de los jóvenes que, cumpliendo los requisitos de inscripción, hubieran sido atendidos. Por tanto, se proporciona mayor flexibilidad a los Servicios Públicos de Empleo para solicitar la inscripción de jóvenes que cumplan los requisitos para inscribirse en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil a una fecha determinada.

Finalmente, también queda modificado el artículo 112 de dicha norma 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.

La **disposición transitoria 1ª** establece que el límite de 30 años establecido en el artículo 97.c) de la Ley 18/2014, de 15-10, en la redacción dada por la disposición final 1ª de este real decreto-ley, será de aplicación a los jóvenes que estuvieran inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, así como a aquellos que hayan solicitado su inscripción, con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma. Asimismo, establece que, para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, será de aplicación el límite de edad máximo de 30 años regulado en el artículo 88.e) de la Ley 18/2014, de 15-10, en la redacción dada por este real decreto-ley.

En definitiva, la mejora de la situación económica y del mercado laboral en la que nos encontramos hace que quede superada la legislación aprobada para paliar los nocivos efectos sufridos durante el periodo 2007-2014 marcado por una crisis económica y financiera internacional con una considerable repercusión en el mercado de trabajo en España, y que afectó de manera especial a los jóvenes.

Esta mejora económica y laboral se ha visto reflejada en la tasa de desempleo juvenil (población laboral entre 16 y 29 años) que, aunque ha experimentado un notable descenso, más que dobla la media europea (29,4% frente al 13,2%, respectivamente) y exige un notable esfuerzo en la adopción de cuantas medidas sean necesarias para mejorar la empleabilidad de los jóvenes menores de 30 años.

En la Ley 18/2014, de 15-10, se condicionaba la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil de los jóvenes mayores de 25 y menores de 30 años a que la tasa de desempleo de este colectivo no descendiera del 20%, según la Encuesta de Población Activa correspondiente al último trimestre del año. Esta tasa, según la EPA del cuarto trimestre de 2018, es del 19,07%. Por ello, se considera de urgente necesidad modificar la Ley 18/2014, de 15-10, para evitar que el descenso de la tasa de desempleo juvenil por debajo del 20% -según la EPA correspondiente al último trimestre de 2018-, pueda perjudicar a un colectivo tan vulnerable como son los jóvenes. Estos constituyen un valioso capital humano, llamado a convertirse en motor de cambio y de progreso del país, su presente y su futuro.

La paulatina disminución de la tasa de desempleo juvenil experimentada en los últimos meses puede dejar en inseguridad jurídica a un colectivo especialmente vulnerable, haciendo necesario simplificar y clarificar la regulación legal de los requisitos de acceso al Sistema. Todo ello confiere a la presente reforma un carácter de extraordinaria y urgente necesidad, ante la circunstancia de que las tasas actuales se encuentran ya en límites cercanos al establecido legalmente, lo que genera incertidumbre a la hora de establecer políticas a medio o largo plazo.

Además, el programa de garantía juvenil se enmarca dentro de las medidas encaminadas a luchar contra la tasa de desempleo juvenil, facilitando la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, prioridad del Gobierno, tal y como ha quedado patente con la publicación del Plan de Choque por el Empleo joven 2019-2021. Se pretende alcanzar estos objetivos a través de la revisión y mejora de la actual Ley 18/2014, de 15-10, lo que confirma su urgencia y necesidad requerida por la norma constitucional.

Por todo ello, por su finalidad y por el contexto de exigencia temporal en el que se dicta, concurren en el presente real decreto-ley las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad requeridas en el artículo 86 de la Constitución.

Por último, la **disposición final 3ª** procede a modificar la Ley 8/2009, de 28-8, de financiación de la Corporación Radio y Televisión Española, con la finalidad de que la función de servicio público estatal encomendada a dicha corporación por la Ley 17/2006, de 5-6, de la radio y la televisión de titularidad estatal y, en especial, en lo que a los acontecimientos culturales y deportivos se refiere, pueda ser prestada en las adecuadas condiciones, dentro del propio marco de regulación, financiación y control al que quedan sujetos la radio y la televisión estatales.

Así, se considera un asunto de especial interés público promover y desarrollar la práctica del deporte de alta competición incluido en los calendarios Olímpico y Paralímpico, constituyendo los Programas ADO y ADOP un vehículo esencial para favorecer la preparación de los deportistas y equipos para la participación en los Juegos Olímpicos y Paralímpicos.

A tales efectos, se hace necesario modificar el artículo 7 de la Ley 8/2009, de 28-8, incorporando en su apartado 3, referido a las actividades que no tendrán la consideración de publicidad y cuya realización no dará lugar a la percepción de ninguna contraprestación económica, un nuevo supuesto relativo a las campañas publicitarias de los patrocinadores del programa ADO y ADOP en beneficio exclusivo de la promoción y desarrollo del deporte olímpico y paralímpico español.

Dicha modificación resulta de extraordinaria y urgente necesidad en atención a la proximidad de la celebración de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos en Tokio en el año 2020, al facilitar que la Corporación realice tareas de divulgación de los contenidos de los programas ADO y ADOP durante los ejercicios 2019 y 2020, lo que contribuye a dotar de un impulso definitivo a ambos programas de preparación de los deportistas, para que no se resienta su financiación ni su planes preparatorios y se obtengan los mejores resultados deportivos en estos acontecimientos.

**VIII**

Con la aprobación de este real decreto-ley el Gobierno da un nuevo paso en su compromiso con la «Agenda 2030 por el Desarrollo Sostenible» de Naciones Unidas, dado que las diversas medidas que incluye la norma tienen un impacto directo en varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que conforman dicha Agenda 2030. En concreto, tales medidas guardan relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible números 1 (poner fin a la pobreza), 5 (lograr la igualdad entre los géneros), 8 (trabajo decente y crecimiento económico inclusivo) y 10 (reducir las desigualdades).

Este real decreto-ley se adecua, igualmente, a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1-10, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, toda vez que el principio de necesidad ha quedado sobradamente justificado «supra».

En lo que concierne a los principios de seguridad jurídica, proporcionalidad y eficacia, debe destacarse que las medidas se limitan estrictamente a abordar de forma puntual, precisa y clara, mediante la mejor alternativa posible, la aprobación de un real decreto-ley, dado el rango legal exigible y la urgente necesidad ya referida.

En cuanto al principio de transparencia, dado que se trata de un real decreto-ley, su tramitación se encuentra exenta de consulta pública previa y de los trámites de audiencia e información públicas.

Finalmente, respecto del principio de eficiencia, este real decreto-ley no impone cargas administrativas nuevas.

En su virtud, en uso de la autorización concedida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de marzo de 2019, **DISPONGO**:

================

**ÍNDICE**

CAPÍTULO I.- Medidas de protección social

Artículo 1. Subsidio por desempleo de mayores de 52 años.

Artículo 2. Prestaciones familiares de la Seguridad Social.

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

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

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

Artículo 6. Inactividad de artistas en espectáculos públicos.

CAPÍTULO II.- Medidas de fomento del empleo indefinido

Artículo 7. Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos.

Artículo 8. Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración.

Artículo 9. 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.

CAPÍTULO III.- Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Artículo 10. Registro de jornada.

Artículo 11. Infracciones laborales.

Disposición adicional primera. Grupo de expertos y expertas para la propuesta de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda. Fondo Estatal para la Integración de los Inmigrantes.

Disposición adicional tercera. Evaluación de las medidas de fomento del empleo indefinido del capítulo II.

Disposición transitoria primera. Aplicación del límite de edad máximo de 30 años con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Disposición transitoria segunda. Cotización con cargo a las cuotas por cese de actividad en la situación de I.T. de los trabajadores autónomos que se encontraran en dicha situación a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Disposición transitoria tercera. Prestación de paternidad.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación.

Disposición final primera. Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Disposición final segunda. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30-10

Disposición final tercera. Modificación de la Ley 8/2009, de 28-8 de financiación de la Corporación de Radio y Televisión Española.

Disposición final cuarta. Título competencial.

Disposición final quinta. Modificaciones presupuestarias.

Disposición final sexta. Entrada en vigor.

=======================

**CAPÍTULO I**.- Medidas de protección social

**Artículo 1**. Subsidio por desempleo de mayores de 52 años.

Se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30-10:

Uno. Se da nueva redacción al apartado 4 del artículo 274:

*Artículo 274. Beneficiarios del subsidio por desempleo.*

*4. Podrán acceder al subsidio los trabajadores mayores de ~~55 años~~* ***52 años****, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante 6 años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.*

*~~Para obtener el subsidio el trabajador deberá tener cumplida la edad de cincuenta y cinco años en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo; o tener cumplida esa edad en el momento de reunir los requisitos para acceder a un subsidio de los supuestos contemplados en los apartados anteriores o cumplirla durante su percepción.~~*

*Si en la fecha en que se encuentren en alguno de los supuestos previstos en los apartados anteriores, los trabajadores no hubieran cumplido la edad de 52 años, pero, desde dicha fecha, permanecieran inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, podrán solicitar el subsidio cuando cumplan esa edad. A estos efectos, se entenderá cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a 90 días, no computándose los períodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, el trabajador no podrá acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.*

Dos. Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 275:

*Artículo 275. Inscripción, carencia de rentas y responsabilidades familiares.*

*1. En todas las modalidades de subsidio establecidas en el artículo anterior se exigirá el requisito de estar inscrito y mantener la inscripción como demandante de empleo en los mismos términos previstos en los artículos 266. e) y 268.1.*

*2. Se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas exigido en el artículo anterior cuando el solicitante o beneficiario carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.*

*~~En el caso del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y cinco años previsto en el artículo 274.4, aunque el solicitante carezca de rentas en los términos establecidos en este artículo, si tiene cónyuge y/o hijos menores de veintiséis años, o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.~~*

Tres. Se da nueva redacción al apartado 3 del artículo 276:

*Artículo 276. Nacimiento y prórroga del derecho al subsidio.*

*3. Para mantener la percepción del subsidio para trabajadores mayores de ~~55 años~~* ***52 años*** *previsto en el artículo 274.4, los beneficiarios deberán presentar ante la entidad gestora una declaración de sus rentas, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda.*

*Dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran 12 meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los quince días siguientes a aquel en el que se cumpla el período señalado.*

*La falta de aportación de la declaración en el plazo señalado implicará la interrupción del pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social.*

*La aportación de la declaración fuera del plazo señalado implicará, en su caso, la reanudación del devengo del derecho con efectos de la fecha en que se aporte dicha declaración.*

Cuatro. Se da nueva redacción a los apartados 3 y 4 del artículo 277:

*Artículo 277. Duración del subsidio.*

*3. En el supuesto previsto en el artículo 274.4, el subsidio se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad ~~que le permita acceder~~* ***ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho*** *a la pensión contributiva de jubilación~~, en cualquiera de sus modalidades~~.*

*4. La duración del subsidio en el caso de trabajadores fijos discontinuos que se encuentren en las situaciones previstas en los apartados 1.a), 1.b) y 3 del artículo 274, será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.*

*No será de aplicación a estos trabajadores, mientras mantengan dicha condición, el subsidio por desempleo para mayores de ~~55 años~~* ***52 años*** *previsto en el artículo 274.4.*

Cinco. Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 278:

*Artículo 278. Cuantía del subsidio.*

*1. La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80% del IPREM mensual vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas en los supuestos previstos en los apartados 1.a), 1.b), 3 y 4 del artículo 274.*

*1. La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80% del IPREM mensual vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas en los supuestos previstos en los apartados 1.a), 1.b)* ***y*** *3 y 4 del artículo 274.*

Seis. Se da nueva redacción al artículo 280:

*Artículo 280. Cotización durante la percepción del subsidio.*

*1. La entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de ~~55 años~~* ***52 años****.*

*Las cotizaciones efectuadas conforme a lo previsto en el párrafo anterior tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella* ***en cualquiera de sus modalidades, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada****~~.~~*

*En ningún caso dichas cotizaciones tendrán validez y eficacia jurídica para acreditar el período mínimo de cotización exigido en el artículo 205.1.b), que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 274.4 ha debido quedar acreditado en el momento de la solicitud del subsidio por desempleo para mayores de ~~55 años~~* ***52 años****.*

*2. Cuando el perceptor del subsidio sea un trabajador fijo discontinuo, la entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación:*

*a) Durante un período de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio, si el beneficiario es menor de ~~55 años~~* ***52 años*** *y ha acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de 180 o más días.*

*b) Durante toda la percepción del subsidio una vez cumplida la edad de ~~55 años~~* ***52 años****.*

*3. A efectos de determinar la cotización en el supuesto señalado en ~~los apartados 1 y 2 anteriores~~* ***el apartado 2.a) anterior*** *se tomará como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento* ***y en los supuestos señalados en los apartados 1 y 2.b) anteriores se tomará como base de cotización el 125% del citado tope mínimo.***

*4. El Gobierno podrá extender a otros colectivos de trabajadores lo dispuesto en el apartado 2.*

Siete. Se da nueva redacción al artículo 285:

*Artículo 285. Subsidio por desempleo de mayores de ~~55 años~~* ***52 años*** *y jubilación.*

*Cuando el trabajador perciba el subsidio por desempleo previsto en el artículo 274.4 y alcance la edad* ***ordinaria*** *que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, ~~en cualquiera de sus modalidades,~~ los efectos económicos de la citada pensión se retrotraerán a la fecha de efectos de la extinción del subsidio por alcanzar dicha edad. Para ello será necesario que la solicitud de la jubilación se produzca en el plazo de los 3 meses siguientes a la resolución firme de extinción. En otro caso, tendrá una retroactividad máxima de 3 meses desde la solicitud.*

**Artículo 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, 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 30-10, serán los siguientes:

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

*Artículo 353. Cuantía de las asignaciones.*

*1. La cuantía de la asignación económica a que se refiere el artículo 351.a) se fijará, en su importe anual, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.*

*Artículo 351. Enumeración.*

*Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, consistirán en:*

*a) Una asignación económica por cada hijo menor de 18 años o mayor de dicha edad y que esté afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65%, a cargo del beneficiario, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, así como por los menores a su cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.*

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), 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.

*Artículo 352. Beneficiarios.*

*1. Tendrán derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo quienes:*

*c) No perciban ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores a la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicha cuantía contemplará un incremento del 15% por cada hijo o menor a cargo, a partir del segundo, este incluido.*

*No obstante lo anterior, si se trata de personas que forman parte de familias numerosas de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2003, de 18-11, de Protección a las Familias Numerosas, también tendrán derecho a la indicada asignación económica por hijo a cargo si sus ingresos anuales no son superiores al importe que a tales efectos establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los supuestos en que concurran 3 hijos a cargo, incrementándose en la cuantía que igualmente establezca dicha Ley 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 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 |
| 2 | 5.759,99 o menos |
| 3 | 6.839,99 o menos |
| 2 | 1 | 6.479,99 o menos |
| 2 | 7.559,99 o menos |
| 3 | 8.639,99 o menos |
| 3 | 1 | 8.279,99 o menos |
| 2 | 9.359,99 o menos |
| 3 | 10.439,99 o menos |
| M | N | 3.599,99 + [(3.599,99 x 0,5 x (M-1)) + (3.599,99 x 0,3 x N)] o menos |

Beneficiarios:

H = Hijos a cargo menores de 18.

N = nº de menores de 14 años en el hogar.

M = nº de personas de 14 o más años en el hogar.

4. La financiación de esta medida se realizará mediante la correspondiente transferencia del Estado a la Seguridad Social.

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

1. Durante el año 2019 las cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común para menores de 60a años del sistema de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, quedan fijadas en los importes siguientes:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Incapacidad permanente** | **Con cónyuge a cargo (€/año)** | **Sin cónyuge: unidad económica unipersonal (€/año)** | **Con cónyuge no a cargo (€/año)** |
| Total: Derivada de enfermedad común menor de 60 años | 6.991,60 | 6.991,60 | 6.930,00 |

2. La financiación de esta medida se realizará mediante una mayor transferencia del Estado a la Seguridad Social en el concepto de aportación del Estado para complementos a mínimos.

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

Se modifica la Ley 47/2015, de 21-10, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, que queda redactada en los siguientes términos:

Uno. Se modifican las letras d) y e) del apartado 1 del artículo 14:

*Artículo 14. Prestaciones.*

*1. A las personas trabajadoras comprendidas en el campo de aplicación de este Régimen Especial y, en su caso, a sus familiares o asimilados, se les concederá, en la extensión, términos y condiciones que se establecen en la presente ley y en las disposiciones reglamentarias que les sean de aplicación, las prestaciones siguientes:*

*d) Prestación económica por ~~maternidad~~* ***nacimiento y cuidado de menor****.*

*e) Prestación económica por ~~paternidad~~* ***ejercicio corresponsable del cuidado del lactante***

Dos. Se modifica el artículo 24:

*Artículo 24. ~~Maternidad~~* ***Nacimiento y cuidado de menor****.*

*1. La prestación económica por ~~maternidad~~* ***nacimiento y cuidado de menor,*** *se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que los establecidos en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

*No obstante, la fórmula de determinación de la base reguladora de la prestación económica por ~~maternidad~~* ***nacimiento y cuidado de menor,****establecida en la letra a) del artículo 318 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será exclusivamente de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que queden incluidas en el grupo primero de cotización, en tanto que respecto de las que queden incluidas en los grupos segundo y tercero la base reguladora de dicha prestación económica continuará siendo equivalente a la que esté establecida para la prestación de I.T. derivada de contingencias comunes.*

*2. A los efectos de la citada prestación se considerarán situaciones protegidas ~~la maternidad~~* ***el nacimiento****, la adopción,* ***la guarda con fines de adopción*** *y el acogimiento familiar, ~~tanto preadoptivo como permanente o simple, aunque dichos acogimientos sean provisionales~~, de conformidad* ***con el Código Civil o las leyes civiles de las CC.AA. que lo regulen, de acuerdo*** *con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

*3. Asimismo podrán ser beneficiarias de un subsidio por ~~maternidad~~* ***nacimiento*** *las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por ~~maternidad~~* ***nacimiento y cuidado de menor,*** *salvo el periodo mínimo de cotización establecido en el ~~artículo 133 ter~~* ***artículo 178*** *del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

Tres. Se modifica el artículo 25:

*Artículo 25. ~~Paternidad~~* ***Corresponsabilidad en el cuidado del lactante***

*1. La prestación económica por ~~Paternidad~~* ***Corresponsabilidad en el cuidado del lactante*** *se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia ~~de este~~* ***del*** *Régimen Especial* ***de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar*** *en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que ~~los establecidos en el~~* ***en la normativa vigente del*** *Régimen General, o en su caso, ~~en el~~* ***del*** *Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.»*

*~~No obstante, la fórmula de determinación de la base reguladora de la prestación económica por paternidad establecida en la letra a) del artículo 318 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será exclusivamente de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que queden incluidas en el grupo primero de cotización, en tanto que respecto de las que queden incluidas en los grupos segundo y tercero la base reguladora de dicha prestación económica continuará siendo equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.~~*

*~~2. A los efectos de la citada prestación se considerarán situaciones protegidas el nacimiento del hijo, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, aunque dichos acogimientos sean provisionales, de conformidad con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.~~*

**Artículo 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 28-12, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo:

Uno. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 5:

Dos. Los apartados 6, 7 y 8 se reenumeran como apartados 7, 8 y 9.

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

*6. Con efectos desde el 1-1-2019, 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%.*

**Artículo 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, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30-10

*Artículo 249 ter. Inactividad de artistas en espectáculos públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.*

*1. 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, 20 días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad ~~en el año natural anterior~~* ***en los 12 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 ~~3 veces~~* ***2 veces*** *el SMI en cómputo mensual. Dicha inclusión deberá solicitarse a la Tesorería General de la Seguridad Social ~~entre los días 1 y 15 de enero de cada año~~* ***en cualquier momento*** *y, de reconocerse, tendrá efectos desde el ~~1 de enero del mismo año~~* ***día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud****.*

***Dicha inclusión no procederá cuando previamente se hubiera producido la baja de oficio prevista en el apartado 3.b) de este artículo y el solicitante no se encontrara al corriente en el pago de las cuotas debidas.***

**CAPÍTULO II**.- Medidas de fomento del empleo indefinido

**Artículo 7**. Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos.

1. Las empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, que transformen, antes del 1-1-2020, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores, 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 2 años siguientes a la transformación del contrato:

a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales, y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de **40 euros/mes** (480 euros/año). En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de **53,33 euros/mes** (640 euros/año).

b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de **2 euros/día**. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de **2,66 euros/día**.

c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tenga una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere **88,15 euros/mes**, o **4,01 euros** por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere **58,77 euros/mes**, o **2,68 euros** por jornada real trabajada.

2. Las bonificaciones previstas en el apartado 1 no serán de aplicación durante las situaciones de I.T., riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad, a que se refiere el artículo 5.7 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12, en la redacción dada por este real decreto-ley.

*Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12*

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

*7. Durante las situaciones de I.T., riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante la situación de actividad, la cotización se efectuará en función de la modalidad de contratación de los trabajadores:*

3. 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.

4. 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 29-12, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

**Artículo 8.** Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración.

1. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 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 de **108,33 euros/mes** (1.300 euros/año) durante 3 años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de **125 euros/mes** (1.500 euros/año) durante 3 años.

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

3. Para la aplicación de este incentivo 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, 2 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.

4. 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 29-12, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

**Artículo 9**. 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.

1. Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, 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% 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.

2. Lo dispuesto en este artículo será de aplicación desde el 1-1-2019 hasta el día 31-12-2019.

**CAPÍTULO III**.- Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

**Artículo 10**. Registro de jornada.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 7 del artículo 34:

*Artículo 34. Jornada.*

*7. El Gobierno, a propuesta ~~del titular del Ministerio de Empleo~~* ***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.*

Dos. Se modifica el artículo 34, añadiendo un nuevo apartado 9:

*Artículo 34. Jornada.*

*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 representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.*

*La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

**Artículo 11**. Infracciones laborales.

Se modifica el apartado 5 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4-8:

*Artículo 7. Infracciones graves.*

*Son infracciones graves:*

*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.*

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Disposición adicional primera**. Grupo de expertos y expertas para la propuesta de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

El Gobierno, con anterioridad al 30-6-2019, 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.

**Disposición adicional segunda**. Fondo Estatal para la Integración de los Inmigrantes.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 ter de la Ley Orgánica 4/2000, de 11-1, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en la redacción dada por la Ley Orgánica 2/2009, de 11-12, el Fondo Estatal para la Integración de los Inmigrantes tendrá una dotación de 70 millones de euros para el ejercicio 2019.

**Disposición adicional tercera**. Evaluación de las medidas de fomento del empleo indefinido del capítulo II.

Con anterioridad al 31-10-2019, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social elevará a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos un informe de evaluación del impacto de las medidas de fomento del empleo indefinido incluidas en el capítulo II de este real decreto-ley.

La evaluación se extenderá al período anterior al de establecimiento de las medidas, de forma que se pueda comparar la evolución del empleo indefinido tanto antes como después de su aplicación, a fin de efectuar un análisis más completo de sus efectos.

En función de los resultados de la evaluación, se adoptarán las medidas de reforma o adaptación que resultan necesarias para favorecer el empleo indefinido en los sectores de actividad y respecto de las personas desempleadas a que se refiere el citado capítulo II.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Disposición transitoria primera**. Aplicación del límite de edad máximo de 30 años con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley.

El límite de 30 años establecido en el artículo 97.c) de la Ley 18/2014, de 15-10, en la redacción dada por la disposición final primera de este real decreto-ley, será de aplicación a los jóvenes que estuvieran inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, así como a aquellos que hayan solicitado su inscripción, con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma.

Asimismo, para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, será de aplicación el límite de edad máximo de 30 años regulado en el artículo 88.e) de la Ley 18/2014 en la redacción dada por este real decreto-ley.

**Disposición transitoria segunda**. Cotización con cargo a las cuotas por cese de actividad en la situación de I.T. de los trabajadores autónomos que se encontraran en dicha situación a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

1. Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que teniendo la protección por cese de actividad durante 2018, se encontraban en situación de I.T. a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, transcurridos 60 días desde que se iniciara dicha situación podrán beneficiarse del pago de las cuotas, por todas las contingencias, por la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la entidad gestora o, en su caso, el servicio público de empleo estatal, con cargo a las cuotas por cese de actividad, según lo previsto en el artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30-10, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12. Con independencia de la fecha del hecho causante de la I.T., el abono de las cuotas procederá exclusivamente desde el 1-1-2019, en su caso, siempre que el vencimiento de los 60 días se haya producido estando en vigor el Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12.

2. Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que sin tener protección por cese de actividad durante 2018 se encontraran en situación de I.T. a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12, deberán permanecer en dicha situación 60 días desde el 1-1-2019 para beneficiarse del pago de las cuotas, por todas las contingencias, por la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la entidad gestora o, en su caso, el servicio público de empleo estatal, con cargo a las cuotas por cese de actividad, según lo previsto en el artículo 308 al que se refiere el apartado anterior.

**Disposición transitoria tercera**. Prestación de paternidad.

Con efectos de 8-3-2019 y hasta el 31-3-2019, 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 30-10, en su redacción vigente a 7-3-2019.

**Disposición derogatoria única**. Alcance de la derogación.

1. Queda derogada la disposición adicional 28ª de la Ley 18/2014, de 15-10, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

~~Disposición adicional 28ª. Resoluciones sobre la tasa de desempleo, aplicables a los jóvenes mayores de 25 años y menores de 30~~

2. Se deroga la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 26/2018, de 28-12, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía.

~~Disposición transitoria única. Solicitud de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social como artista en inactividad.~~

3. Asimismo, quedan derogadas cuantas normas se opongan a lo previsto en este real decreto-ley.

**DISPOSICIONES FINALES**

**Disposición final primera**. Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La Ley 18/2014, de 15-10, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, queda modificada de la siguiente manera:

Uno. El artículo 88 queda redactado en los siguientes términos:

*Sistema Nacional de Garantía Juvenil*

*Artículo 88. Ámbito de aplicación.*

*Los sujetos que participan en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil son los siguientes:*

*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 CC.AA., 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 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.*

***Asimismo, los jóvenes mayores 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.***

Dos. La letra c) del artículo 97 queda redactada en los siguientes términos:

*Sistema Nacional de Garantía Juvenil*

*Artículo 97. Requisitos para la inscripción.*

*Se establecen los siguientes requisitos para inscribirse en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil:*

*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.~~*

Tres. El apartado 5 del artículo 98 queda redactado en los siguientes términos:

*Artículo 98. Procedimiento para la inscripción.*

*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 oportuna dentro del periodo de vigencia de la demanda.***

*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.*

*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 1-9-2013 hasta el 24-12-2016, 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~~* ***otorgados por la normativa de Protección de Datos de Carácter Personal.***

Cuatro. El apartado 4 del artículo 101 queda redactado en los siguientes términos:

*Artículo 101. Modificación de los datos y baja en el sistema.*

*4. La baja en el sistema se producirá de oficio* ***transcurridos cuatro meses desde que*** *~~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 en las letras a), b), c) y d) del artículo 88~~.*

*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.*

*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~~, siempre que hubieran sido previamente consignadas en el sistema conforme a las obligaciones establecidas en el artículo 100~~.*

*~~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.~~*

*~~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.~~*

Cinco. La letra a) del artículo 112 queda redactada en los siguientes términos:

*Artículo 112. Coordinación y seguimiento.*

*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~~* ***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.*

*La Comisión estará integrada por un máximo de 3 representantes de cada una de las CC.AA. 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 CC.AA. y por los interlocutores sociales. Igualmente, formarán parte de la Comisión aquellos miembros que designe el Ministerio de ~~Empleo~~* ***Trabajo, Migraciones*** *y Seguridad Social, un representante del Ministerio de Educación, ~~Cultura y Deporte~~* ***y Formación Profesional****, un representante del Ministerio de Sanidad, ~~Servicios Sociales e Igualdad~~,* ***Consumo y Bienestar Social,*** *así como cualquier otro miembro que resulte competente por razón de la materia.*

*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.*

*Presidirá la Comisión ~~el~~* ***la persona*** *titular de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de ~~Empleo~~* ***Trabajo, Migraciones*** *y Seguridad Social y en su defecto ~~el~~* ***la persona*** *titular de la ~~Unidad orgánica correspondiente que designe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social~~* ***Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.***

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

**Disposición final segunda**. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30-10.

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 237:

*Artículo 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.*

*3. Las cotizaciones realizadas durante los 2 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% 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 primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.*

*Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada* ***en el último párrafo del apartado 4, así como*** *~~según lo previsto~~ 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% 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 I.T..*

Dos. Se modifica el apartado 1 de la disposición adicional 1ª:

*Disposición adicional 1ª. Normas aplicables a los regímenes especiales.*

*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 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.*

*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.*

Tres. Se modifica el apartado 1 de la disposición transitoria 31ª:

*Disposición transitoria 31ª. 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 vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1-3, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

*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 11-5, por el que se regula la Seguridad Social de los 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 1-3, se entenderán subsistentes y se regirán 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 1-4-2019****.*

Disposición final tercera. Modificación de la Ley 8/2009, de 28-8 de financiación de la Corporación de Radio y Televisión Española.

Se modifica el apartado 3 del artículo 7 de la Ley 8/2009, de 28-8 de financiación de la Corporación de Radio y Televisión Española, que queda redactado de la siguiente forma:

*Artículo 7. Ingresos derivados de la actividad.*

*2. A los efectos de la presente ley, se entiende por actividades de publicidad y televenta las definidas en los apartados c) y h) del artículo 3 de la Ley 25/1994, de 12-7, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de actividades de radiodifusión televisiva.*

*3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 anterior, no tendrán la consideración de publicidad las actividades siguientes, las cuales, sin embargo, en caso de realizarse no darán lugar a la percepción de ninguna contraprestación económica:*

*a) Las actividades de autopromoción, siempre que la duración máxima de los contenidos de autopromoción por hora de emisión no sea superior a la del resto de los operadores de televisión de ámbito geográfico nacional.*

*b) Las actividades de publicidad y comunicación institucional, entendiendo por tales aquellas reconocidas por la Ley 29/2005, de 29-12, de Publicidad y Comunicación Institucional y la legislación autonómica en la materia, así como de patrocinio cultural.*

*c) Las actividades derivadas de la Ley Orgánica 5/1985, de 19-6, del Régimen Electoral General.*

*d) Las campañas divulgativas de carácter social o de contenidos solidarios en beneficio de entidades y organizaciones sin fines de lucro emitidas al amparo de la responsabilidad social corporativa de la Corporación RTVE.*

***e) Las campañas publicitarias de los patrocinadores del programa ADO y ADOP en beneficio exclusivo de la promoción y desarrollo del deporte olímpico y paralímpico español.***

**Disposición final cuarta**. Título competencial.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª, 13.ª y 17.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las CC.AA.; bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica; y legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las CC.AA..

**Disposición final quinta**. Modificaciones presupuestarias.

Se efectuarán las modificaciones presupuestarias precisas para el cumplimiento de lo previsto en este real decreto-ley, de conformidad con lo establecido en la normativa presupuestaria en vigor.

**Disposición final sexta**. Entrada en vigor.

1. El presente real decreto-ley entrará en vigor el 13-3, día siguiente al de su publicación en el BOE, con las particularidades señaladas en los apartados siguientes.

2. Las modificaciones relativas al subsidio para mayores de 52 años establecidas en el artículo 1 de este real decreto-ley se aplicarán a los derechos al subsidio que nazcan o se reanuden a partir de su entrada en vigor, así como a los que en dicha fecha se estén percibiendo por sus beneficiarios.

En particular, lo dispuesto en el artículo 280.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, según la redacción dada por el apartado seis del artículo 1 de este real decreto-ley, se aplicará desde el día primero del mes siguiente a su entrada en vigor, 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.

3. Lo dispuesto en los artículos 2, 4, 7 y 8 de este real decreto-ley entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el BOE.

4. El registro de jornada establecido en el apartado 9 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23-10, según la redacción dada al mismo por el artículo 10 de este real decreto-ley, será de aplicación a los 2 meses de su publicación en el BOE.

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo

El apartado 7 del artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, autoriza al Gobierno para establecer, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, 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. En el mismo sentido, el apartado 1 del artículo 36 y el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada otorgan al Gobierno idéntica facultad en relación con la duración de la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos y con el descanso semanal, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

La regulación de jornadas especiales de trabajo, entendiendo por tales aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común en materia de jornada, constituye una tradición en nuestro Derecho, derivada de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos.

El Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, procedió en su momento a tal ordenación, refundiendo y sistematizando en su Título III la hasta entonces dispersa normativa sectorial en la materia. La pérdida de vigencia de las normas sobre jornada y descansos de este Real Decreto a partir del 12 de junio de 1995, de conformidad con la previsión de la disposición transitoria quinta del Estatuto de los Trabajadores, aconseja la aprobación de una nueva norma que mantenga los aspectos tradicionales de la ordenación de la jornada y de los descansos en los sectores y actividades afectados, adecuándolos tanto a las modificaciones experimentadas en la normativa legal general y en las formas y modalidades de prestación de los trabajos, como a la aparición de nuevas realidades laborales necesitadas de un tratamiento específico, así como en general a una valoración creciente de la importancia de las normas en materia de jornada para una adecuada protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

A tales fines responde la presente norma, que teniendo especialmente en cuenta las prescripciones contenidas en la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, persigue hacer compatibles las necesidades específicas a que se ha hecho referencia con el respeto del derecho de los trabajadores al descanso y a la limitación de la jornada laboral, de forma que, a través de un régimen de descansos alternativos, las peculiaridades que la norma regula no redunden tanto en una real ampliación de la jornada o en una reducción de los descansos, como en una posibilidad de ordenación más flexible de los mismos de manera adecuada a las características de cada actividad. En dicha adecuación, la norma otorga un valor primordial al papel de la negociación colectiva, en coherencia con el propio tratamiento que la Ley 11/1994, modificadora del Estatuto de los Trabajadores, dio a las normas de jornada y, en general, con las nuevas dimensiones abiertas a dicha negociación tras la reciente reforma de nuestra normativa laboral.

En su virtud, consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 21 de septiembre de 1995,

D I S P O N G O :

[Bloque 2: #ci]

CAPITULO I

**Disposiciones generales**

[Bloque 3: #a1]

**Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

1. El presente Real Decreto tiene por objeto la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren, de conformidad con lo previsto en los artículos 34, apartado 7, 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Lo previsto en el presente Real Decreto será de aplicación, en las actividades y trabajos que en el mismo se contemplan, a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de las de carácter especial contempladas en su artículo 2 en las que se estará a lo dispuesto en su normativa específica.

Las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores serán aplicables en cuanto no se opongan a las especiales que en este Real Decreto se establecen.

3. Las disposiciones de los capítulos I, II y IV de este Real Decreto sólo serán de aplicación a los trabajadores mayores de dieciocho años de edad.

[Bloque 4: #a2]

**Artículo 2. Regímenes de descanso alternativos.**

1. Las reducciones contempladas en este Real Decreto de los descansos entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34, apartado 3, y 37, apar tado 1, del Estatuto de los Trabajadores deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos de referencia que en cada caso se señalan, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones contempladas en este Real Decreto para los descansos entre jornadas pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

Cuando en este Real Decreto se autorice un descanso entre jornadas de duración inferior a diez horas, la posibilidad prevista en el párrafo anterior quedará en todo caso limitada a la acumulación de aquellas horas que resten tras garantizar el disfrute, en los períodos de referencia indicados en cada caso, de un descanso mínimo de diez horas.

2. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este Real Decreto no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato o en el previsto en el párrafo c) del artículo 18.

A tal fin, la aplicación de los regímenes especiales de jornada previstos en este Real Decreto a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios, dentro de los períodos de referencia establecidos en cada caso, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

[Bloque 5: #cii]

CAPITULO II

**Ampliaciones de jornada**

[Bloque 6: #s1]

***Sección 1.ª Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios***

[Bloque 7: #a3]

**Artículo 3. Tiempo de trabajo y descanso de los empleados de fincas urbanas.**

1. El tiempo de trabajo de los empleados de fincas urbanas con plena dedicación estará comprendido entre las horas establecidas para la apertura y cierre de los portales. Dichos trabajadores deberán disfrutar cada día de trabajo, y dentro de las horas de servicio, de uno o varios períodos de descanso, en la forma que se determine por convenio colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo con el titular del inmueble, de manera que el tiempo de trabajo efectivo no exceda de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida con carácter general en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores a que se refiere el apartado anterior deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

[Bloque 8: #a4]

**Artículo 4. Tiempo de trabajo y descanso de los guardas y vigilantes no ferroviarios.**

1. El tiempo de trabajo de los guardas o vigilantes no ferroviarios que, sin exigírseles una vigilancia constante, tengan asignado el cuidado de una zona limitada en la que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas, podrá extenderse durante un período de tiempo diario de duración no superior a doce horas.

2. Resultarán de aplicación a los trabajadores a que se refiere este artículo las disposiciones especiales en materia de descansos durante la jornada laboral, entre jornadas y semanal previstas en el artículo anterior.

[Bloque 9: #s2]

***Sección 2.ª Trabajo en el campo***

[Bloque 10: #a5]

**Artículo 5. Tiempo de trabajo y descanso en las labores agrícolas, forestales y pecuarias.**

1. La distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo en las labores agrícolas, forestales y pecuarias serán las establecidas en los convenios colectivos o, en su defecto, las determinadas por la costumbre local, salvo en lo que resulte incompatible de estas últimas con las peculiaridades y la organización del trabajo en la explotación.

2. En las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo.

Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado 1 del artículo 35 de dicha Ley.

3. Los trabajadores a que se refieren los apartados anteriores deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

[Bloque 11: #s3]

***Sección 3.ª Comercio y hostelería***

[Bloque 12: #a6]

**Artículo 6. Descanso semanal en el comercio y la hostelería.**

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse en las actividades de comercio y hostelería la acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

[Bloque 13: #a7]

**Artículo 7. Reglas especiales para actividades de temporada en la hostelería.**

1. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse la acumulación del medio día de descanso a que se refiere el artículo anterior en períodos más amplios, que en ningún caso podrán exceder de cuatro meses, a fin de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales de la hostelería, en particular en las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de éste.

2. En los mismos supuestos y en iguales términos a los del apartado anterior, se podrá acordar la reducción a diez horas del descanso entre jornadas previsto en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y su compensación de forma acumulada.

[Bloque 14: #s4]

***Sección 4.ª Transportes y trabajo en el mar***

[Bloque 15: #ss1]

Subsección 1.ª Disposiciones comunes

[Bloque 16: #a8]

**Artículo 8. Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.**

1. Para el cómputo de la jornada en los diferentes sectores del transporte y en el trabajo en el mar se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

En los convenios colectivos se determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuables como tiempo de presencia.

2. Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

3. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

[Bloque 17: #a9]

**Artículo 9. Descanso entre jornadas y semanal.**

Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con lo dispuesto en las subsecciones correspondientes de esta sección, se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas.

[Bloque 18: #ss2]

Subsección 2.ª Transportes por carretera

[Bloque 19: #a10]

**Artículo 10. Tiempo de trabajo en los transportes por carretera.**

1. Serán de aplicación en el transporte por carretera las disposiciones comunes contenidas en el artículo 8 de este real decreto, con las particularidades que se contemplan en este artículo y en los siguientes.

2. Las disposiciones del artículo 8 sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte por carretera a los trabajadores móviles, entendiendo por éstos a cualquier trabajador que forma parte del personal que se desplaza y que está al servicio de una empresa que efectúa servicios de transporte.

A tal efecto, serán trabajadores móviles en el transporte por carretera los conductores, ayudantes, cobradores y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, tanto en las empresas del sector de transporte por carretera, ya sean urbanos o interurbanos y de viajeros o mercancías, como en las integradas en otros sectores que realicen tales actividades de transporte o alguna de las auxiliares anteriormente citadas.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, se entienden comprendidos dentro del tiempo de trabajo efectivo los períodos durante los que el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en el lugar de trabajo dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando las tareas relacionadas con el servicio, incluidos, en particular, los períodos de espera de carga y descarga cuando no se conozca de antemano su duración previsible.

4. Se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, los períodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos.

En particular, siempre que concurran las circunstancias anteriores y, conforme a lo señalado, no constituyan una pausa o un descanso, serán considerados tiempo de presencia los siguientes períodos:

a) Los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren.

b) Los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular. El trabajador móvil deberá conocer de antemano los períodos señalados en los párrafos a) y b) y su previsible duración. A tal fin, salvo que en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal se acuerden otros términos y condiciones, el empresario comunicará al trabajador por cualquier medio admitido en derecho la existencia y duración previsible de los indicados períodos con anterioridad a la partida. En caso contrario, esos períodos serán considerados como de tiempo de trabajo efectivo.

c) Las dos primeras horas de cada período de espera de carga o de descarga. La tercera hora y siguientes se considerarán tiempo de trabajo efectivo, salvo que se conozca de antemano su duración previsible en las condiciones pactadas en los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior.

d) Los períodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la circulación en el vehículo.

5. Los períodos de tiempo de presencia indicados en el apartado 4 de este artículo se computarán para determinar el límite de horas semanales que se establece en el artículo 8.3. Exclusivamente mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal podrán pactarse, para los supuestos previstos en las letras a), b), y d) del apartado 4, a efectos del citado límite de horas semanales, distintos criterios de cómputo de los referidos períodos de tiempo de presencia.

En todo caso y sin perjuicio de lo anterior, el período de un mes que se toma como referencia en el indicado artículo 8.3, podrá ampliarse hasta un máximo de dos meses mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo, tales como el carácter internacional de los servicios de transporte.

6. Los trabajadores móviles deberán ser informados por los empresarios de la normativa legal, reglamentaria o convencional, de los posibles acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, así como de las demás reglas aplicables en la empresa que afecten a la regulación de su tiempo de trabajo. A tal efecto, deberán tener a disposición de los mismos un ejemplar de la indicada regulación.

Se modifica el apartado 5 por el art. único del Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre. [Ref. BOE-A-2011-19656](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-19656).

Se modifica por el art. único.1 del Real Decreto 902/2007, de 6 de julio. [Ref. BOE-A-2007-13823](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13823).

Principio del formulario

**Última actualización, publicada el 17/12/2011, en vigor a partir del 18/12/2011.**  
Modificación publicada el 18/07/2007, en vigor a partir del 07/08/2007.  
Texto original, publicado el 26/09/1995, en vigor a partir del 27/09/1995.

Final del formulario

[Bloque 20: #a10bis]

**Artículo 10 bis. Límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles.**

1. Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos en este real decreto con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores móviles y la seguridad vial, cuando mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se hubiera establecido la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

El período de referencia de cuatro meses establecido en el párrafo anterior podrá ser ampliado hasta un máximo de seis meses mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo.

2. Cuando, sin tener la calificación de trabajador nocturno conforme a lo previsto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajador realice trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de diez horas por cada período de veinticuatro.

En ningún caso la retribución específica del trabajo nocturno, determinada conforme a lo previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá poner en peligro la seguridad vial.

3. En el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el período considerado. A tal efecto el empresario solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo efectuado para otros empresarios. El trabajador facilitará estos datos por escrito.

Sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva, en los contratos de trabajo podrá determinarse la forma de cumplimiento de las obligaciones previstas en este apartado.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11, los trabajadores móviles interrumpirán con un período de descanso la jornada continuada que exceda de seis horas consecutivas. La pausa será de duración no inferior a treinta minutos. Cuando el tiempo total de trabajo sea superior a nueve horas diarias, la pausa será, como mínimo, de cuarenta y cinco minutos.

Las fracciones en que, en su caso, se dividan estos períodos no podrán tener una duración inferior a quince minutos, salvo en aquellas rutas de transporte regular de viajeros cuyo recorrido no exceda de cincuenta kilómetros.

5. El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas.

Se modifica por el art. único.2 del Real Decreto 902/2007, de 6 de julio. [Ref. BOE-A-2007-13823](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13823).

**Texto añadido, publicado el 18/07/2007, en vigor a partir del 07/08/2007.**

[Bloque 21: #a11]

**Artículo 11. Límites del tiempo de conducción en los transportes por carretera.**

Los períodos máximos de conducción diarios y semanales y los descansos mínimos entre jornadas y semanal de los conductores de transportes interurbanos deberán respetar los límites establecidos en el Reglamento (CE) n.º 561/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) 3820/85 del Consejo.

Se modifica por el art. único.3 del Real Decreto 902/2007, de 6 de julio. [Ref. BOE-A-2007-13823](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13823).

Principio del formulario

**Última actualización, publicada el 18/07/2007, en vigor a partir del 07/08/2007.**  
Texto original, publicado el 26/09/1995, en vigor a partir del 27/09/1995.

Final del formulario

[Bloque 22: #a12]

**Artículo 12. Cómputo de la jornada de trabajo en los transportes urbanos.**

La jornada de trabajo en los transportes urbanos podrá iniciarse o finalizarse, tanto en los centros de trabajo como en alguna de las paradas efectuadas por los servicios.

Se modifica por el art. único.4 del Real Decreto 902/2007, de 6 de julio. [Ref. BOE-A-2007-13823](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13823).

Principio del formulario

**Última actualización, publicada el 18/07/2007, en vigor a partir del 07/08/2007.**  
Texto original, publicado el 26/09/1995, en vigor a partir del 27/09/1995.

Final del formulario

[Bloque 23: #ss3]

Subsección 3.ª Transporte ferroviario

[Bloque 24: #a13]

**Artículo 13. Tiempo de trabajo y descanso en el transporte ferroviario.**

1. Serán de aplicación en el transporte ferroviario las disposiciones comunes contenidas en los artículos 8 y 9 de este Real Decreto, con las particularidades que se contemplan en este artículo.

2. Las disposiciones del artículo 8 sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte ferroviario a los conductores y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos, pertenezcan o no a empresas dedicadas al transporte ferroviario.

Dichas disposiciones serán igualmente de aplicación, en las empresas de transporte ferroviario, en los servicios siguientes:

a) En las estaciones de tráfico reducido, apeaderos, apartaderos y apeaderos-cargaderos, directamente relacionados con la circulación, y el de estaciones comprendidas en el control de tráfico centralizado.

b) Vigilancia y custodia, incluida la vigilancia en un punto fijo.

Los convenios colectivos identificarán, en su caso, los servicios señalados en las letras anteriores, adaptándolos a las modificaciones derivadas de las innovaciones tecnológicas en el transporte ferroviario.

3. El límite de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo previsto en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se podrá superar excepcionalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios o acuerdos que se contemplan en el artículo citado, en los trenes de largo recorrido por razones de fuerza mayor o necesidades de la explotación que incidan en la seguridad y regularidad de la circulación del tráfico ferroviario, por el tiempo imprescindible para rendir viaje en el lugar de destino.

4. El descanso entre jornadas fuera de la residencia de los conductores y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos podrá reducirse, a salvo de lo dispuesto en convenio colectivo, a ocho horas para los primeros y seis para los segundos, compensándose la diferencia en la forma establecida en el artículo 9.

[Bloque 25: #ss4]

Subsección 4.ª Transporte y trabajos aéreos

Se modifica por el art. único.1 del Real Decreto 294/2004, de 20 de febrero. [Ref. BOE-A-2004-3633](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3633).

Principio del formulario

**Última actualización, publicada el 27/02/2004, en vigor a partir del 19/03/2004.**  
Texto original, publicado el 26/09/1995, en vigor a partir del 27/09/1995.

Final del formulario

[Bloque 26: #a14]

**Artículo 14. Tiempo de trabajo y descanso del personal de vuelo.**

1. Las disposiciones comunes contenidas en los artículos 8 y 9 de este real decreto serán de aplicación al personal de vuelo en la aviación civil conforme a lo dispuesto en este artículo y en la forma que determinen los convenios colectivos y la normativa en vigor en materia de seguridad aérea.

2. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por:

a) Personal de vuelo: todos los miembros de la tripulación de una aeronave civil.

b) Tiempo de trabajo: todo período durante el cual el personal de vuelo permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

c) Tiempo de vuelo: el tiempo total transcurrido desde que una aeronave comienza a moverse desde el lugar donde estaba estacionada con el propósito de despegar hasta que se detiene al finalizar el vuelo en el lugar de estacionamiento y para todos los motores.

3. El tiempo máximo de trabajo anual del personal de vuelo será de 2.000 horas, de las cuales el tiempo de vuelo no podrá exceder de 900 horas.

Se incluirán en ese tiempo máximo aquellos supuestos que, de conformidad con el artículo 8, sean conceptuables como tiempo de presencia y que se determinen en los convenios colectivos.

En defecto de convenio colectivo, sólo se incluirán aquellos supuestos en que el personal de vuelo esté a la inmediata disposición del empresario, sin realizar función alguna y en lugar señalado por éste, a la espera de la asignación de cualquier actividad.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8.

4. El personal de vuelo a que se refiere este artículo disfrutará de un mínimo de 96 días libres al año, como descanso semanal y fiestas laborales, de los cuales al menos siete habrán de disfrutarse cada mes. Durante esos días libres, que le serán notificados por anticipado, el personal de vuelo no podrá ser requerido para ningún servicio o actividad.

Dichos días libres no computarán a efectos de lo previsto en el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el tiempo máximo de trabajo anual deberá repartirse a lo largo del año de la forma más uniforme posible.

6. Siempre que así lo soliciten, las autoridades aeronáuticas y los órganos competentes en materia de aviación civil serán informados de las actividades programadas del personal de vuelo.

7. El personal de vuelo disfrutará de una evaluación gratuita de su salud con carácter previo a su incorporación al trabajo y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y del artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

En su caso, lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá cumplido con la realización de los reconocimientos médicos periódicos exigidos al personal de vuelo de las aeronaves civiles para la obtención y mantenimiento de la validez de sus licencias, habilitaciones, autorizaciones o certificados, de conformidad con lo establecido en las normas de aviación civil reguladoras de tales reconocimientos.

Se modifica por el art. único.1 del Real Decreto 294/2004, de 20 de febrero. [Ref. BOE-A-2004-3633](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3633).

Principio del formulario

**Última actualización, publicada el 27/02/2004, en vigor a partir del 19/03/2004.**  
Texto original, publicado el 26/09/1995, en vigor a partir del 27/09/1995.

Final del formulario

[Bloque 27: #a14bis]

**Artículo 14 bis. Tiempo de trabajo y descanso del personal aeronáutico de tierra.**

Las disposiciones comunes contenidas en los artículos 8 y 9 de este real decreto serán de aplicación al personal aeronáutico de tierra en la forma que determinen los convenios colectivos y la normativa en vigor.

De esta forma se determinará la actividad laboral del personal aeronáutico de tierra y el régimen de descansos, con respeto en todo caso a lo dispuesto en la normativa en vigor en materia de seguridad aérea.

Se añade por el art. único.1 del Real Decreto 294/2004, de 20 de febrero. [Ref. BOE-A-2004-3633](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3633).

**Texto añadido, publicado el 27/02/2004, en vigor a partir del 19/03/2004.**

[Bloque 28: #ss5]

Subsección 5.ª Trabajo en la mar

Se modifica por el art. único.1 del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo. [Ref. BOE-A-1995-21346](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-21346).

Principio del formulario

**Última actualización, publicada el 05/04/2002, en vigor a partir del 30/06/2002.**  
Texto original, publicado el 26/09/1995, en vigor a partir del 27/09/1995.

Final del formulario

[Bloque 29: #a15]

**Artículo 15. Ámbito de aplicación personal de las disposiciones sobre tiempo de trabajo y descanso en el trabajo en la mar.**

1. Las disposiciones contenidas en esta subsección serán de aplicación en el trabajo en la mar a los trabajadores que presten servicios a bordo de los buques y embarcaciones.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no quedará sometido a las normas sobre jornadas previstas en este Real Decreto el capitán o persona que ejerza el mando de la nave, siempre que no venga obligado a montar guardia, que se regirá a estos efectos por las cláusulas de su contrato en cuanto no configuren prestaciones que excedan notoriamente de las que sean usuales en el trabajo en la mar.

Se modifica por el art. único.1 del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo. [Ref. BOE-A-2002-6472](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-6472).

Principio del formulario

**Última actualización, publicada el 05/04/2002, en vigor a partir del 30/06/2002.**  
Texto original, publicado el 26/09/1995, en vigor a partir del 27/09/1995.

Final del formulario

[Bloque 30: #a16]

**Artículo 16. Tiempo de trabajo en el mar.**

1. Los trabajadores no podrán realizar una jornada total diaria superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias, tanto si el buque se halla en puerto como en la mar, salvo en los siguientes supuestos:

a) En los casos de fuerza mayor en que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque o de las personas o la carga a bordo, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en alta mar.

b) Cuando se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, de la descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada o de la atención debida por maniobras de entrada y salida a puerto, atraque, desatraque y fondeo.

Salvo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el párrafo a) anterior, en los que la jornada se podrá prolongar por el tiempo que resulte necesario, la jornada total resultante no podrá exceder en ningún caso de catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días.

2. Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado 1 del artículo 35.

En las embarcaciones dedicadas a la pesca, podrá acordarse entre empresas y tripulantes el establecimiento de un concierto o forma supletoria para la liquidación de las horas extraordinarias, a salvo siempre de lo pactado en convenio colectivo.

Se modifica por el art. único.1 del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo. [Ref. BOE-A-2002-6472](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-6472).

Principio del formulario

**Última actualización, publicada el 05/04/2002, en vigor a partir del 30/06/2002.**  
Texto original, publicado el 26/09/1995, en vigor a partir del 27/09/1995.

Final del formulario

[Bloque 31: #a17]

**Artículo 17. Descanso entre jornadas.**

1. Se considerará tiempo de descanso en la mar aquel en que el trabajador esté libre de todo servicio.

2. En la marina mercante, el descanso entre jornadas se adecuará a las siguientes normas:

a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de ocho horas. Este descanso será de doce horas cuando el buque se halle en puerto, considerando como tal el tiempo en que el personal permanezca en tierra o a bordo por su propia voluntad, excepto en caso de necesidad de realización de operaciones de carga y descarga durante escalas de corta duración o de trabajos para la seguridad y mantenimiento del buque en que podrá reducirse a un mínimo, salvo fuerza mayor, de ocho horas.

b) Al organizarse los turnos de guardia en la mar, deberá tenerse presente que los mismos no podrán tener una duración superior a cuatro horas y que a cada guardia sucederá un descanso de ocho horas ininterrumpidas.

c) En los convenios colectivos se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos, uno de los cuales deberá ser de, al menos, seis horas ininterrumpidas. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas.

Esta posibilidad no será en ningún caso de aplicación al personal sometido a guardias de mar, para el que se estará siempre a lo dispuesto en el párrafo b) anterior.

3. En las embarcaciones dedicadas a la pesca, el descanso entre jornadas se adecuará a las siguientes normas:

a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de seis horas.

b) Respetando lo establecido en el párrafo anterior, en los convenios colectivos se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas.

4. Las diferencias entre los descansos entre jornadas previstos en este artículo y las doce horas establecidas con carácter general se compensarán en la forma establecida en el artículo 9. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del periodo de referencia previsto en dicho artículo hasta un máximo de ciento ochenta días.

5. Los ejercicios periódicos tales como lucha contra incendios y abandono que impongan las normas nacionales e internacionales deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los tiempos de descanso y no provoquen fatiga.

Se modifica por el art. único.1 del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo. [Ref. BOE-A-2002-6472](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-6472).

Principio del formulario

**Última actualización, publicada el 05/04/2002, en vigor a partir del 30/06/2002.**  
Texto original, publicado el 26/09/1995, en vigor a partir del 27/09/1995.

Final del formulario

[Bloque 32: #a18]

**Artículo 18. Descanso semanal.**

El descanso semanal de día y medio, que podrá computarse en la forma prevista en el artículo 9, se disfrutará teniendo en cuenta las siguientes normas:

a) El descanso será obligatorio para la totalidad del personal, incluido el capitán o quien ejerza el mando de la nave no sometido al régimen de jornada.

b) Si al finalizar cada periodo de embarque no se hubieran disfrutado la totalidad de los días de descanso que correspondan, se acumularán para ser disfrutados cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto, por reparación u otras causas, o para su disfrute unido al periodo de vacaciones, de acuerdo con lo que se pacte en convenio colectivo.

c) No obstante y siempre que se garantice en todo caso el disfrute de un día de descanso semanal en los términos previstos en los apartados anteriores, si así se acordara en convenio colectivo, los interesados podrán optar por la compensación en metálico, como horas extraordinarias, de hasta un máximo de la mitad de los restantes días de descanso no disfrutados. Del mismo modo se compensarán aquellos días de descanso no disfrutados cuya acumulación en la forma prevista en el párrafo b) pudiera originar graves perjuicios no dimanantes de escasez de plantilla.

Se modifica por el art. único.1 del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo. [Ref. BOE-A-2002-6472](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-6472).

Principio del formulario

**Última actualización, publicada el 05/04/2002, en vigor a partir del 30/06/2002.**  
Texto original, publicado el 26/09/1995, en vigor a partir del 27/09/1995.

Final del formulario

[Bloque 33: #a18bis]

**Artículo 18 bis. Control del tiempo de trabajo en la marina mercante.**

1. En los buques dedicados a la marina mercante, deberá colocarse en un lugar fácilmente accesible del buque un cuadro, en el que figuren los datos contenidos en el modelo normalizado que se incluye en el anexo I del presente Real Decreto, redactado en el idioma común de trabajo a bordo y en inglés, en el que se especifique la organización del trabajo a bordo y en el que figuren para cada cargo, al menos:

a) El programa de servicio en la mar y en puerto.

b) El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y, en su caso, en el convenio colectivo que resulte de aplicación al buque.

Los datos contenidos en el cuadro deberán actualizarse cuando los cambios en la organización del trabajo a bordo lo hicieran necesario.

2. Deberán llevarse a bordo registros individuales para cada trabajador de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso, en los que figuren los datos contenidos en el modelo que se incluye en el anexo II del presente Real Decreto, redactados en el idioma común de trabajo a bordo y en inglés. Los modelos de registros le serán facilitados al trabajador por el capitán o por una persona autorizada por éste.

Los registros serán cumplimentados diariamente por el trabajador y firmados semanalmente por el capitán, o por una persona autorizada por éste, y por el propio trabajador, a quien se entregará mensualmente una copia de su registro.

Los registros estarán sujetos a las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la legislación laboral que corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. El naviero deberá conservar a disposición de la autoridad laboral el cuadro y los registros de los tres últimos años.

4. Deberá llevarse a bordo, en un lugar fácilmente accesible para la tripulación, un ejemplar de las disposiciones legales y reglamentarias y de los convenios colectivos aplicables al tiempo de trabajo en el buque.

Se añade por el art. único.1 del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo. [Ref. BOE-A-2002-6472](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-6472).

**Texto añadido, publicado el 05/04/2002, en vigor a partir del 30/06/2002.**

[Bloque 34: #s5]

***Sección 5.ª Trabajos en determinadas condiciones específicas***

[Bloque 35: #a19]

**Artículo 19. Trabajo a turnos.**

1. En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

2. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

[Bloque 36: #a20]

**Artículo 20. Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás.**

La jornada de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto, y con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

[Bloque 37: #a21]

**Artículo 21. Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.**

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrán adaptar las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores a las necesidades específicas de aquellas actividades no relacionadas en otras secciones de este capítulo caracterizadas, bien por el alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, bien por el aislamiento del centro de trabajo por razones de emplazamiento o climatología, computándose los descansos entre jornadas y semanal por períodos que no excedan de ocho semanas.

Salvo situaciones excepcionales relacionadas con la necesidad de garantizar el servicio o la producción, se deberá respetar en todo caso un descanso entre jornadas de diez horas.

[Bloque 38: #a22]

**Artículo 22. Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.**

1. A efectos de lo dispuesto en este artículo, se consideran actividades con jornadas fraccionadas aquellas del sector de servicios que, no excediendo en su duración total de la de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, de manera que no resulte posible el disfrute por el trabajador que las realiza de un descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse para las actividades a que se refiere este artículo un descanso mínimo entre jornadas de hasta nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a cinco horas.

[Bloque 39: #ciii]

CAPITULO III

**Limitaciones de jornada**

[Bloque 40: #s1-2]

***Sección 1.ª Trabajos expuestos a riesgos ambientales***

[Bloque 41: #a23]

**Artículo 23. Limitación de los tiempos de exposición al riesgo.**

1. Procederá la limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales especialmente nocivos en aquellos casos en que, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos, en caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes en cuanto a la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, la autoridad laboral podrá, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con el asesoramiento, en su caso, de los organismos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales, acordar la procedencia y el alcance de la limitación o reducción de los tiempos de exposición.

3. La limitación o reducción de los tiempos de exposición se circunscribirá a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de los trabajadores afectados por esta medida.

[Bloque 42: #s2-2]

***Sección 2.ª Trabajo en el campo***

[Bloque 43: #a24]

**Artículo 24. Limitaciones de jornada en el trabajo en el campo.**

En aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiendo por tales las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo.

En los convenios colectivos se podrá acordar la determinación de tales faenas en zonas concretas, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 23 de este Real Decreto.

[Bloque 44: #s3-2]

***Sección 3.ª Trabajo de interior en minas***

[Bloque 45: #a25]

**Artículo 25. Jornada de trabajo en el interior de las minas.**

1. En los trabajos de interior en minas, la duración de la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanal, sin perjuicio de que en la negociación colectiva puedan establecerse módulos para la determinación de la jornada distintos del semanal. Tal jornada máxima empezará a computarse desde la entrada de los primeros trabajadores en el pozo o galería y concluirá con la llegada a bocamina de los primeros que salgan, salvo que a través de la negociación colectiva se estableciere otro sistema de cómputo.

El cómputo del descanso intermedio en jornadas continuadas se regirá por lo previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La jornada de trabajo subterránea se verá reducida a seis horas diarias cuando concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inhabitual del cuerpo al trabajar.

3. En las labores de interior en que el personal haya de realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada, ésta será de cinco horas como máximo. Si la situación comenzase con posterioridad a las dos horas del inicio de la jornada, la duración de ésta no excederá de seis horas. En tales casos, el sistema de trabajo en régimen de incentivos deberá considerar esta circunstancia, de forma que se valore un rendimiento equivalente al que el trabajador lograría en circunstancias normales.

4. Cuando las aludidas circunstancias de temperatura y humedad u otras igualmente penosas o peligrosas se presenten de forma extrema y continuada o se hagan de forma simultánea dos o más de ellas (agua a baja temperatura o cayendo directamente sobre el cuerpo del trabajador, etc.), la Administración de minas determinará la reducción de los tiempos máximos de exposición, caso de que en el seno del Comité de Seguridad e Higiene no se hubiere llegado a acuerdo al respecto.

[Bloque 46: #a26]

**Artículo 26. Normas aplicables en caso de movilidad entre el interior y el exterior de las minas.**

El trabajador que habitualmente no preste sus servicios en el interior de las minas acomodará su jornada diaria a la de interior cuando trabaje en labores subterráneas.

Si por razones organizativas un trabajador de interior fuese destinado ocasionalmente a realizar trabajos en el exterior deberá serle respetada la jornada y las percepciones económicas de su puesto anterior.

[Bloque 47: #a27]

**Artículo 27. Descanso semanal.**

Los trabajadores que presten servicios en puestos de trabajo subterráneo, así como aquellos trabajadores de exterior cuya actividad sólo pueda producirse simultáneamente a la de los primeros, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

En función de las características técnicas de las empresas y mediante la negociación colectiva podrá disfrutarse el descanso semanal en forma ininterrumpida, fraccionarse de modo que el segundo día de descanso pueda ser disfrutado en períodos de hasta cuatro semanas, aisladamente o acumulado a otros descansos, o disfrutarse en cualquiera de las formas previstas en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

[Bloque 48: #a28]

**Artículo 28. Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias sólo podrá darse por alguno de los siguientes supuestos: reparación o prevención de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo grave de pérdida o deterioro importante de materias primas, o por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad en los términos que en convenio colectivo se definan.

[Bloque 49: #s4-2]

***Sección 4.ª Trabajos de construcción y obras públicas***

[Bloque 50: #a29]

**Artículo 29. Trabajos subterráneos.**

Cuando en las actividades a que se refiere esta sección se realicen trabajos subterráneos en los que concurran idénticas circunstancias que las previstas en el artículo 25 de este Real Decreto, serán de aplicación las mismas jornadas máximas establecidas en dicho artículo.

[Bloque 51: #a30]

**Artículo 30. Trabajo en «cajones de aire comprimido».**

Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración máxima que se establece en la Orden ministerial de 20 de enero de 1956, por la que se aprueba el «Reglamento de Higiene y Seguridad en los trabajos realizados en cajones con aire comprimido».

[Bloque 52: #s5-2]

***Sección 5.ª Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación***

[Bloque 53: #a31]

**Artículo 31. Jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación.**

1. La jornada máxima del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación será la siguiente:

a) La normal, en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

b) En las cámaras de más de cinco hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

c) En las cámaras de dieciocho grados bajo cero o más, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

2. La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos b) y c) del apartado 1 de este artículo podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.

[Bloque 54: #civ]

CAPITULO IV

**Trabajo nocturno**

[Bloque 55: #a32]

**Artículo 32. Excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.**

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá superarse, mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días previsto en el mismo, con sujeción a las condiciones y límites que se establecen en el presente artículo, en los siguientes casos:

a) En los supuestos de ampliaciones de jornada previstos en el capítulo II de este Real Decreto.

b) Cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

c) En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

2. Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos a que se refiere el número anterior no podrán tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses en los supuestos previstos en el párrafo a) del apartado anterior, o de cuatro semanas en los restantes supuestos.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, sea cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de ésta, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.

3. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia previsto en el apartado anterior para los supuestos a que se refiere el párrafo a) del apartado 1 de este artículo hasta un máximo de seis meses.

[Bloque 56: #a33]

**Artículo 33. Jornada máxima de los trabajadores nocturnos en trabajos con riesgos especiales o tensiones importantes.**

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será de ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro horas durante el cual realicen un trabajo nocturno, salvo que deba ser inferior, según lo previsto en el capítulo III.

A efectos de lo dispuesto en este artículo los trabajos que impliquen riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes serán los definidos como tales en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno.

2. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el apartado 1 sólo podrá superarse en los supuestos previstos en el artículo 32.1.b) y c).

Se añade por el art. único del Real Decreto 311/2016, de 29 de julio. [Ref. BOE-A-2016-7338](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-7338).

**Texto añadido, publicado el 30/07/2016, en vigor a partir del 31/07/2016.**

[Bloque 57: #daprimera]

**Disposición adicional primera. Mantenimiento de condiciones más beneficiosas.**

Las normas en materia de jornada establecidas por disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por convenios colectivos y contratos de trabajo o por usos y costumbres locales y profesionales que fueran más favorables para los trabajadores que las establecidas en esta norma no se entenderán modificadas por lo dispuesto en la misma, subsistiendo en sus propios términos sin perjuicio de su ulterior modificación en la forma que en cada caso proceda.

[Bloque 58: #dasegunda]

**Disposición adicional segunda. Régimen de jornada en el establecimiento minero de Almadén.**

El régimen de jornada en el interior del establecimiento minero de Almadén continuará siendo el establecido en el Convenio Colectivo de la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima», sin que le resulte de aplicación lo dispuesto en la sección 3.ª del capítulo III de este Real Decreto.

[Bloque 59: #datercera]

**Disposición adicional tercera. Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada.**

Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a:

a) Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

[Bloque 60: #dacuarta]

**Disposición adicional cuarta. Prohibición del trabajo nocturno en la marina mercante de los trabajadores menores de dieciocho años.**

A efectos de la prohibición del trabajo nocturno de los trabajadores menores de dieciocho años prevista en el apartado 2 del artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, en el trabajo a bordo de los buques en la marina mercante se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana.

Se añade por el art. único.2 del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo. [Ref. BOE-A-2002-6472](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-6472).

**Texto añadido, publicado el 05/04/2002, en vigor a partir del 30/06/2002.**

[Bloque 61: #daquinta]

**Disposición adicional quinta. Tripulaciones mínimas de seguridad.**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77.1.o de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, la tripulación mínima de seguridad de los buques, determinada por la Dirección General de la Marina Mercante mediante Resolución administrativa, deberá ajustarse a criterios de seguridad, suficiencia y eficiencia.

2. A efectos de lo establecido en el artículo citado en el apartado anterior, la Dirección General de la Marina Mercante, al fijar o revisar la tripulación mínima de seguridad, tendrá en cuenta la necesidad de evitar o reducir al mínimo, en la medida de lo posible, el exceso de horas de trabajo, así como garantizar un período de descanso suficiente y limitar la fatiga.

3. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones detecte, al comprobar los registros individuales a los que se hace referencia en el nuevo artículo 18 bis 2. del presente Real Decreto, que se han producido incumplimientos de las disposiciones relativas a las horas de trabajo o de descanso, que pudieran afectar directamente a la seguridad marítima o de la navegación, o en su caso poner de manifiesto la conveniencia de revisar la tripulación mínima de seguridad del buque, lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de la Marina Mercante a los efectos oportunos.

Se añade por el art. único.2 del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo. [Ref. BOE-A-2002-6472](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-6472).

**Texto añadido, publicado el 05/04/2002, en vigor a partir del 30/06/2002.**

[Bloque 62: #dasexta]

**Disposición adicional sexta. Incumplimiento del tiempo de trabajo y descanso del personal aeronáutico.**

Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones detecte que se han producido incumplimientos de las disposiciones relativas a las horas de trabajo o descanso del personal aeronáutico que pudieran afectar directamente a la seguridad de las operaciones de vuelo o de la navegación aérea, lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de Aviación Civil a los efectos oportunos.

Se añade por el art. único.2 del Real Decreto 294/2004, de 20 de febrero. [Ref. BOE-A-2004-3633](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3633).

**Texto añadido, publicado el 27/02/2004, en vigor a partir del 19/03/2004.**

[Bloque 63: #daseptima]

**Disposición adicional séptima. Aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario.**

1. La presente disposición se aplicará a las condiciones de trabajo que se regulan en los siguientes apartados de los trabajadores móviles del ferrocarril que realicen servicios de interoperabilidad transfronteriza prestados por las empresas ferroviarias. En lo no previsto en esta disposición será de aplicación la subsección 3.ª de la sección 4.ª del capítulo II de este real decreto, relativa al transporte ferroviario.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas no serán de aplicación respecto al tráfico de viajeros transfronterizo local y regional ni al tráfico de mercancías transfronterizo que no supere los quince kilómetros más allá de la frontera.

Tampoco serán de aplicación, por considerarse como una operación de transporte nacional, respecto a los trenes de relaciones transfronterizas, cuyo inicio y finalización tenga lugar en la infraestructura ferroviaria española aunque utilicen la infraestructura de otro Estado sin efectuar paradas.

2. A los efectos de esta disposición se entenderá por:

a) Servicios de interoperabilidad transfronteriza: los servicios transfronterizos para los cuales se exigen a las empresas ferroviarias al menos dos certificados de seguridad, con arreglo a los requisitos establecidos en el Reglamento sobre seguridad en la circulación de la Red Ferroviaria de Interés General, aprobado por Real Decreto 810/2007, de 22 de junio.

b) Trabajador móvil que realiza servicios de interoperabilidad transfronteriza: todo trabajador miembro de la tripulación de un tren que realiza servicios de interoperabilidad transfronteriza durante más de una hora de su jornada diaria.

c) Conductor o maquinista: todo trabajador que conduce un vehículo de tracción.

d) Tiempo de conducción: la duración de una actividad programada durante la cual el maquinista es responsable de la conducción de un vehículo de tracción, con la exclusión del tiempo previsto para la puesta en servicio y para la puesta fuera de servicio del vehículo. Incluye las interrupciones programadas en las que el maquinista permanece como responsable de la conducción del vehículo de tracción.

3. El descanso diario en el domicilio tendrá una duración mínima de doce horas consecutivas dentro de cada período de veinticuatro horas.

Esta duración se podrá reducir a nueve horas una vez cada siete días. En tal caso la diferencia hasta las doce horas de descanso diario se compensará añadiendo las horas que correspondan al siguiente descanso diario en el domicilio.

No se podrá fijar un descanso diario reducido entre dos descansos diarios fuera del domicilio.

4. El descanso diario fuera del domicilio tendrá una duración mínima de ocho horas consecutivas dentro de cada período de veinticuatro horas.

Este descanso irá siempre seguido de un descanso diario en el domicilio. No obstante, mediante la negociación colectiva podrá acordarse un segundo descanso consecutivo fuera del domicilio así como la forma de compensar la diferencia entre las ocho horas y las doce horas del descanso diario.

Los trabajadores móviles dispondrán para el descanso fuera del domicilio de lugares que reúnan las condiciones necesarias de seguridad y salud y permitan el descanso en condiciones adecuadas de comodidad.

5. Todo trabajador móvil incluido en esta disposición deberá disfrutar de un período de descanso mínimo semanal ininterrumpido conforme a lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, garantizándose al trabajador móvil cada año ciento cuatro períodos de descanso semanal de veinticuatro horas de duración; de ellos, como mínimo, doce serán descansos dobles de cuarenta y ocho horas, que comprenderán el sábado y el domingo, y otros doce serán descansos dobles, sin garantía de que estén incluidos en ellos un sábado o un domingo. A la duración de estos períodos de descanso semanal se sumará el descanso diario conforme al apartado 3.

Respetando lo anterior así como lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de ocho períodos de descanso semanal podrá formar parte de las vacaciones anuales. Se estará, en su caso, a lo acordado en la negociación colectiva en cuanto a disfrute del descanso semanal y las vacaciones.

6. Con independencia de lo previsto en la disposición adicional duodécima del Real Decreto 2387/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Sector Ferroviario, la duración del tiempo de conducción no podrá ser superior a nueve horas diarias en el trabajo diurno ni a ocho en el trabajo en período nocturno. La duración máxima del tiempo de conducción en cada período de dos semanas no podrá exceder de ochenta horas.

7. Si la duración del tiempo de trabajo de un conductor que no circule acompañado de un segundo maquinista excede de ocho horas, se establecerá un período de descanso durante la jornada o pausa de cuarenta y cinco minutos de duración. Si el tiempo de trabajo fuera superior a las seis horas pero no excediera de las ocho, la pausa durante la jornada será de al menos treinta minutos.

La pausa se disfrutará en un momento de la jornada adecuado para que el maquinista pueda recuperarse y en caso de retraso de los trenes se adaptará a la jornada a realizar. En cualquier caso una parte de la pausa de, al menos, treinta minutos, deberá concederse entre la tercera y la sexta hora de trabajo.

En el caso de que haya un segundo maquinista, las condiciones de la pausa o descanso durante la jornada serán las previstas en la legislación laboral común.

8. Si la duración del tiempo de trabajo del personal de acompañamiento excede de seis horas se establecerá una pausa de treinta minutos durante el mismo.

9. Toda empresa ferroviaria que realice servicios de interoperabilidad transfronteriza deberá disponer de un registro en el que se recojan las horas diarias de trabajo y de descanso de los trabajadores móviles con el fin de asegurar el cumplimiento de esta disposición. La empresa deberá conservar este registro, al menos, durante tres años y lo tendrá a disposición de los trabajadores y de la autoridad laboral así como los elementos que justifiquen las horas reales de trabajo.

Se añade por el art. único del Real Decreto 1579/2008, de 26 de septiembre. [Ref. BOE-A-2008-16007](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-16007).

**[Texto añadido, publicado el 04/10/2008, en vigor a partir del 05/10/2008.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)**

[[Bloque 64: #dtunica]](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

**[Disposición transitoria única. Mantenimiento de Convenios Colectivos en vigor.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)**

[El régimen de ordenación global de las jornadas especiales previstas en este Real Decreto establecido en los Convenios Colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor se mantendrá, con carácter transitorio, hasta la finalización de los efectos temporales de tales convenios.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

[[Bloque 65: #ddunica]](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

**[Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)**

[Queda derogado el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, excepto lo dispuesto en sus artículos 45, 46 y 47 en materia de fiestas laborales, y cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

[[Bloque 66: #dfprimera]](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

**[Disposición final primera. Habilitación reglamentaria.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)**

[Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

[[Bloque 67: #dfsegunda]](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

**[Disposición final segunda. Entrada en vigor.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)**

[El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

[[Bloque 68: #ani]](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

**[ANEXO I](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)**

**[MODELO DE CUADRO EN EL QUE SE INDICA LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A BORDO (\*)](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)**

**[MODEL FORMAT FOR TABLE OF SHIPBOARD WORKING ARRANGEMENTS (\*)](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)**

[Nombre del buque/Name of ship: Pabellón/Flag of ship:](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

[Número OMI (si lo hay)/IMO nomber (if any):](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

[Última versión del cuadro/Latest update of table: página ( ) de ( )/( ) of ( ) pages.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

[El número máximo de horas de trabajo o número mínimo de horas de descanso se determinará según lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, promulgado con arreglo a la previsto en el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y a la dotación de los buques de la OIT, 1996 (Convenio 180) y en todo convenio colectivo registrado autorizado conforme a dicho Convenio y el Convenio Internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, modificado (Convenio de Formación) (](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)[2](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)[)/The maximun hours of work or minimum hours of rest are applicable in accordance with Royal Decree 1561/1995, of 21 september, on special working hours, as amended by Royal Decree 285/2002, of 22 march, issued in conformity with ILO´s Seafarer´s Hours of Work and the Manning of Ships Convention 1996 (No 180) and with any applicable collective agreement registered or authorised in accordance with that Convention and with the International Convention on standards of training, certification and watchkeeping for seafarers, 1978, as amended, (STCW Convention) (](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)[2](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)[).](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

[Número máximo de horas de trabajo o número mínimo de horas de descanso (](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)[3](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)[)/ Maximun hours of work or minimum hours of test (](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)[3](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)[):](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

[Otras prescripciones/Other requirements:](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=" \t "_blank)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Puesto/cargo (4)  Position/rank (4)** | **Horas diarias de trabajo previstas en la mar  Scheduled daily work hours at sea** | | **Horas diarias de trabajo previstas en puerto  Scheduled daily work hours in port** | | **Observaciones  Comments** | **Número total de horas diarias de trabajo/descanso (\*)/Total daily work/rest hours** | |
|  | **Guardia (de-a)  Watchkeeping (from-to)** | **Cometidos distintos de la guardia (de-a) (5)  Non-Watchkeeping duties (from-to) (5)** | **Guardia (de-a)  Watchkeeping (from-to)** | **Cometidos distintos de la guardia (de-a)  Non-Watchkeeping duties (from-to) (5)** |  | **En la mar  At sea** | **En puerto  In port** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Firma del capitán/Signature of the master:

(1) Los términos utilizados en el presente modelo figurarán en el idioma común de trabajo del buque y en inglés/The termins used in this model table are to appear in the common working language of the ship and in English.

(2) Véanse al dorso extractos del Convenio 180 de la OIT y del Convenio de Formación / See overleaf for selected extracts from ILO Convention No 180 and the STCW Convention.

(3) Táchese lo que no proceda/Delete as applicable.

(4) Para los puestos/cargos que figuran también en el documento relativo a la tripulación mínima de seguridad del buque, utilícese la misma terminología que en dicho documento/For those positions/ranks that are also lasted in the ship´s safe manring documents the terminology used should be the game as in that document.

(5) Para el personal de guardia, la sección de observaciones puede utilizarse para indicar el número de horas que se prevé dedicar a tareas no programadas, las cuales se harán constar en la columna del número total de horas de trabajo diarias correspondientes/For watchkeeping personnel, the comment section may be used to indicate the anticipated number of hours to be devoted to unscheduled work and any such hours should be included in the appropriate total daily work hours.

**EXTRACTOS DEL CONVENIO 180 DE LA OIT Y DEL CONVENIO PARA LA FORMACIÓN, TITULACIÓN Y GUARDIA DE LA GENTE DE MAR**

**SELECTED TEXTS FROM ILO CONVENTION No 180 AND THE STCW CONVENTIONS**

**Convenio 180 de la OIT/ILO Convention No 180**

*Apartado 1 del artículo 5* / Article 5.1

Los límites en relación con las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de: i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni ii) 72 horas por cada período de siete días; o bien b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a: i) diez horas por cada período de 24 horas, ni ii) 77 horas por cada período de siete días. / The limits on hours of work or rest shall be as follows: (a) maximun hours of work shall non exceed: (i) 14 hours in any 24-hour period; and (ii) 72 hours in any seven-day period, or (b) minimun hours of rest shall not be less than: (i) 10 hours in any 24-hour period, and (ii) 77 hours in any seven-day period.

*Apartado 2 del artículo 5* / Article 5.2

Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos periodos consecutivos de descanso, no excederá de 14 horas. / Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

*Apartado 6 del artículo 5* / Article 5.6

Las disposiciones de los apartados 1 y 2 del presente artículo no impedirán que un Miembro cuente con medidas en la legislación nacional o con procedimientos que faculten a la autoridad competente a autorizar o registrar convenios colectivos que permitan excepciones a los límites establecidos. Tales excepciones deberán ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas, pero podrán tomarse en cuenta la mayor frecuencia o duración de los períodos de licencia o el otorgamiento de licencias compensatorias a la gente de mar que realiza guardias o que trabaja a bordo de buques dedicados a travesías de corta duración. / Nothing in paragraphs 1 and 2 shall prevent the Member from having nacional laws or regulations or a procedure for the competent authority to authorise or register collective agreements permitting exceptions to the limits set out. Such exceptions shall, as far as possible, follow the standards set out but may take account of more frequent or longer leave periods or the granting of compensatory leave for watchkeeping seafarers or seafarers working on board ships on short voyages.

*Apartado 1 del artículo 7* / Article 7.1

Ninguna disposición del presente Convenio se interpretará en menoscabo del derecho del capitán de un buque a exigir que un marino efectúe las horas de trabajo necesarias para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o la carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar. / Nothing in this Convention shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the inmediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or per­sons in distress at sea.

*Apartado 3 del artículo 7* / Article 7.3

Tan pronto como sea posible después de restablecida la normalidad, el capitán deberá velar por que se conceda a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso un periodo ade­cuado de descanso./ As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest.

**Convenio de Formación / STCW Convention**

*Sección A-VII//I del Código de Formación (obligatoria)* / Section A-VIII/1 of the STCW Code (Mandatory)

1. Toda persona a la que se hayan asignado tareas como oficial encargado de una guardia o como marinero que forme parte de la misma tendrá, como mínimo, 10 horas de descanso en todo período de 24 horas / All persons who are assigned duty as officer in charge of a watch or seafarer on watch shall be provided with a minimum of 10 hours's rest in any 24-hour period.

2. Los descansos podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales habrá de tener un mínimo de seis horas de duración. The hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length.

3. Las prescripciones relativas a los períodos de descanso que se indican en los apartados 1 y 2 no habrán de mantenerse durante una emergencia, un ejercicio o en otra situación operacional imperativa. / The requirements for rest periods laid down in paragraphs 1 and 2 need not be maintained in the case of an emergency or drill or in other overriding operational conditions.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2, el periodo mínimo de diez horas puede reducirse a seis horas, a condición de que tal reducción no se aplique durante más de dos días y que se concedan al menos setenta horas de descanso en cada período de siete días. / Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2, the minimum period of 10 hours may he reduced to not less than 6 conse­cutive hours provided that any such reduction shall not extend beyond two days and not less than 70 hours of rest are provided each seven-day period.

5. Las administraciones exigirán que los avisos correspondientes a los períodos de guardia se coloquen en lugares fácilmente accesibles. / Administrations shall require that watch schedules be posted where they are easily accessible.

*Sección B-VIII/1 del Código de Formación (orientación)* / Section B-VIII/1 of the STCW Code (Guidance)

3. Al aplicar las prescripciones de la regla VIII/1, se tendrá en cuenta los puntos siguientes: / In applying Regulation VIlI/1, the following should be taken into account:

1) las disposiciones para evitar la fatiga garantizarán que el total de horas trabajadas no sea excesivo o irrazonable. En particular, los períodos de descanso mínimo especificados en la sección A-VIII/1 no deberán entenderse en el sentido de que las demás horas se puedan dedicar a la guardia o a otros servicios; / provisions made to prevent fatigue should ensure that excesive or unreasonable overall working hours are not undertaken. In particular, the minimum rest periods specified in Section A-VIII/1 should not be interpreted as implying that all other hours may be devoted to wachtkeeping or other duties;

2) la frecuencia y la duración de los períodos de vacaciones, y la concesión compensatoria de días libres son factores concretos que contribuyen a evitar que se acumule la fatiga. / that the frequency and length of leave periods, and the granting of compensatory leave, are material factors in preventing fatigue from building up over a period of time;

3) las disposiciones podrán alterarse en el caso de buques dedicados a viajes cortos a condición de que se establezcan procedimientos especiales de seguridad. / the provision may be varied for ships on short sea voyages, provided special safety arrangements are put in place.

[Se añade por el art. único.3 del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=) [Ref. BOE-A-2002-6472](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-6472).

**Texto añadido, publicado el 05/04/2002, en vigor a partir del 30/06/2002.**

[Bloque 69: #anii]

**ANEXO II**

**MODELO DE REGISTRO DE LAS HORAS DE TRABAJO O DESCANSO DE LOS TRABAJOS A BORDO DE BUQUES DEDICADOS A LA MARINA MERCANTE (1)**

**MODEL FORMAT FOR RECORD OF HOURS OF WORK OR HOURS OF REST OF SEAFARERS WORKING ON BOARD SHIPS ENGAGED IN COMMENCIAL MARITIME OPERATIONS (1)**

Página 1 de 2/ Pag 1 of 2

Nombre del buque/Name of ship:

Número OMI (si lo hay/IMO number (if any):

Pabellón del buque/ Flag of ship:

Marino (nombre y apellidos)/Seafarer (full name) :

Puesto/cargo/Position/rank (2):

Mes y año / Month and year:

Personal de guardia/Watchkeeper (3): sí / yes ❑ no / no ❑

**Registro de las horas de trabajo/descanso/Record of hours of work/rest (4)**

Indíquese los períodos de trabajo o descanso, según proceda, mediante una «X», o una línea o fecha continua/Please mark periods of work or rest, as applicable, with X, or using a continuous line or arrow.

|  |
| --- |
| **RELLÉNESE EL CUADRO QUE FIGURA AL DORSO  COMPLETE THE TABLE ON THE REVERSE SIDE** |

|  |
| --- |
| Este buque está sujeto a las siguientes leyes, reglamentaciones y convenios colectivos nacionales relativos a los límites de las horas de trabajo o períodos de descanso/The following national laws, regulations and/or collective agreements governing limitations on working hours or mininum rest periods apply to this ship:  Certifico que el presente documento registra de forma fidedigna las horas de trabajo o de descanso del interesado/I agree that this record is an accurate reflection of the hours of work or rest of the seafarer concerned.  Nombre y apellidos del capitán o de la persona autorizada a firmar el registro/Name of master or person authorised by master to sign this record  El presente registro se firmará semanalmente/This record will be signed weekly. |

|  |  |
| --- | --- |
| Firma del capitán o persona autorizada/Signature of master or autohorised person: | Firma del marino/Signatura of seafarer: |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Semana (de-a):  Week (from-to) | Semana (de-a):  Week (from-to) |  | Semana (de-a):  Week (from-to) | Semana (de-a):  Week (from-to) |
| Semana (de-a):  Week (from-to) | Semana (de-a):  Week (from-to) |  | Semana (de-a):  Week (from-to) | Semana (de-a):  Week (from-to) |
| Semana (de-a):  Week (from-to) |  |  | Semana (de-a):  Week (from-to) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| El marino recibirá mensualmente una copia del presente registro/ A copy of this record is to be given to the seafarer monthly | El presente documento estará sujeto a las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la legislación laboral que corresponden en España a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto a los buques españoles y a la Administración Marítima española respecto a los buques extranjeros./ In Spain this form is subject to examination and endorsement under procedures established by the Spanish Labour and Social Security Inspectorate with regard to the Spanish ships and by the Spanish Maritim Administration with regard to the foreing ships. |

|  |
| --- |
| (1) Los términos utilizados en el presente modelo figurarán en el idioma común de trabajo del buque y en inglés/The terms used in this model table are to appear in the common working language of the ship and in English.  (2) Para los puestos/cargos que figuran también en el documento relativo a la tripulación mínima de seguridad del buque, utilícese la misma terminología que en dicho documento/ For those positions/ranks that are also listed in the ship´s a safe manning document, the terminology used should be the same as in that document.  (3) Márquese √ en la casilla correspondiente/Tick as appropriate.  (4) Táchese lo que no proceda / Delete as appropriate. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indíquense los periodos de trabajo o descanso, según proceda, con una «X» o una línea o flecha continua. / Please mark periods or work or rest, as applicable, with an X, or using a continuous line or arrow | | | | | | | | | | | | | | | | | | Número de horas de descanso en un período de 24 horas/Hours of rest in 24 hour period | Observa-  ciones/  Comments | El marino no debe rellenar esta parte (1)/  Not to be completed by the seafarer (1) | |
| Hora 0/  Hour 0 | 00 | | 01 | | 02 | | 03 | | [ ... ] | 20 | | 21 | | 22 | | 23 | | Número de horas de trabajo o de descanso, según proceda, en un período de 24 horas (2) / Hours of work or rest, as applicable, in any 24 hour period (2) | Número de horas de trabajo o de descanso, según proceda, en un período de 7 días (2) / Hours of work or rest, as applicable, in any 24 hour period (2) |
| Fecha/  Date |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | [ ... ] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Hora 0/  Hour 0 | 00 | | 01 | | 02 | | 03 | | [ ... ] | 20 | | 21 | | 22 | | 23 | |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| (1) Rellénese y utilícese con arreglo a los procedimientos previstos por la autoridad competente respetando los correspondientes requisitos del Convenio 180 de la OIT sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar y la dotación de los buques, de 1996 / For completion and use in accordance with the procedures established by the competent authority in compliance with the relevant requirements of ILO Convention No 180 on Seafarers Hours of Work and the Manning of Ships Convention. 1996.  (2) Podrá exigirse cálculos y verificaciones suplementarias para cerciorarse del cumplimiento de los requisitos correspondientes del Convenio 180 de la OIT sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar y la dotación de los buques, de 1996, y del Convenio internacional sobre la normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, de 1978 / Additional calculations or verifications may be necessary to ensure compliance with the relevant requirements of ILO Convention No 180 on Seafarers Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 and the International Convention on Standars of Training, Certification and Watchkeeping, 1978 as amended. |

Se añade por el art. único.3 del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo. [Ref. BOE-A-2002-6472](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-6472).

**Texto añadido, publicado el 05/04/2002, en vigor a partir del 30/06/2002.**

[Bloque 70: #firma]

Dado en Madrid a 21 de septiembre de 1995.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,

JOSE ANTONIO GRIÑAN MARTINEZ