

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, publicado en el BOE de 12 de marzo de 2019.

- ☞ En vigor desde el 13 de marzo de 2019
- ☞ El Gobierno, con anterioridad al 30 de junio de 2019, constituirá un grupo de expertos y expertas para llevar a cabo los trabajos y estudios preparatorios para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

I. Modificación del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 34. Jornada

Hasta el 12/03/2019	Desde el 13/03/2019
7. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.	7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada , para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

En vigor desde el 13 de mayo de 2019:

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 cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Hay que tener en cuenta que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social redactó en su momento las instrucciones a seguir por los inspectores en relación al control del cumplimiento de las normas sobre tiempo de trabajo, haciendo especial referencia a la realización de horas extraordinarias e implantación de sistemas de registro de jornada diaria.

Así, la Instrucción 3/2016 de la ITSS sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias, y su complementaria, la Instrucción 1/2017, determinaron que existe libertad de formato para el registro de jornada ante el vacío legal en esta materia, con la única condición de que el método de registro pueda ser considerado fiable:

- ☞ Registro electrónico: en los casos de existencia de registro por banda magnética, huella, medios electrónicos o informáticos, etc. la Inspección de Trabajo podrá solicitar la impresión de los registros.
- ☞ Registro mediante medios manuales: el registro por medios como firma del trabajador en soporte de papel está permitido. En este caso el Inspector podrá solicitar copia del mismo.

Mientras no se desarrolle la regulación del registro horario, atendiendo a los criterios aplicados por la Inspección de Trabajo respecto al registro de la jornada en los contratos a tiempo parcial y de las horas extras, puede establecerse lo siguiente:

Las características del registro

El sistema de registro es de libre configuración por la empresa. Puede valer como referencia la respuesta de la Dirección General de Empleo a una de 28 de enero de 2015 sobre el registro en el caso de los contratos a tiempo parcial, en la que se indica que *la norma no establece una forma específica para el registro diario de la jornada, por lo que se entiende que será válido cualquier sistema o medio que permita registrar de modo permanente y objetivo la jornada de los trabajadores, con sus respectivas horas de entrada y salida, siempre que permita acreditar el cumplimiento de tal obligación, en su caso, ante la ITSS, y que permita efectuar la totalización mensual de la jornada y la entrega a los trabajadores de la copia del resumen mensual de la jornada*.

Por tanto, el registro debe contemplar las circunstancias en que se realiza la jornada, en particular el horario.

La empresa no tiene la obligación de organizar un sistema de control horario idéntico para todos los trabajadores. Ante una situación en la que un determinado colectivo de trabajadores estaban exentos de fichar mediante tarjeta, la sentencia del TSJ de Cataluña de 10 de octubre de 2006 (recurso 632/2005) declaró que no se puede “condenar a la empresa a organizar el fichaje de todos los trabajadores... pues la organización corresponde al propio empresario en tanto no haya vulneración de la legalidad”.

Es posible que haya trabajadores que, por determinadas cuestiones como tener mando o ser cargos de confianza, estén excluidos del marcaje horario. Dicha exclusión no es discriminatoria “pues la discriminación ha de partir de una situación de igualdad y de trato desigual injustificado que aquí no se ha probado”. Por tanto, las exclusiones deben justificarse documentalmente (bien en el Convenio Colectivo o mediante pacto individual).

Sin embargo, la Audiencia Nacional ha establecido los siguientes límites:

- ☞ El sistema de registro no puede generar indefensión por falta de la información exigible, ya que es un requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada.
- ☞ El hecho de que existan horarios múltiples u horarios flexibles no justifica el incumplimiento de la obligación de registro diario de la jornada, al contrario, dicha complejidad exige aún más, si cabe, el registro diario de jornada como único modo de comprobación de la posible superación de la jornada ordinaria.
- ☞ No es impedimento válido para cumplir con la obligación la realización de toda o parte de la jornada fuera del centro de trabajo, puesto que dicha circunstancia obliga, con mayor razón, a que la empresa contribuya a la transparencia de su prestación, evitando desbordamientos de la jornada pactada, que nunca podrían acreditarse.

Además, también la Audiencia Nacional ha declarado como insuficientes las siguientes alternativas:

- ☞ No es suficiente que la empresa controle “*pormenorizadamente las ausencias de sus trabajadores, quienes están obligados a reportar en la Intranet cualquier ausencia que les impida la realización de la jornada pactada*”, pues de esta manera la empresa se asegura el cumplimiento de la obligación en materia de jornada de los trabajadores, pero impide a estos y a sus representantes comprobar si realizan horas extraordinarias a través del conocimiento de la jornada efectiva que realizan.
- ☞ No es suficiente con registrar solo los excesos de jornada. La Sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de mayo de 2016 declara contrarias a Derecho las Instrucciones sobre el registro de jornada publicadas por la empresa, según las cuales “*la hoja de registro de jornada no es un control horario de entrada y de salida, en ella se registrarán los*

excesos sobre la jornada ordinaria establecida. En caso de no existir prolongación de jornada, no será necesario cumplimentar la hoja de registro, debe haber un mínimo de una prolongación, en el período mensual, para su cumplimentación”.

En cuanto a la obligación de conservar los datos durante 4 años, este plazo cubre:

- ☞ El plazo general de prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo según el cómputo del artículo 59.2 del ET,
- ☞ El plazo de las infracciones en el orden social según el artículo 4 de la Ley de Infracciones en el Orden Social, Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000.
- ☞ El plazo previsto en el artículo 24.1 de la Ley General de Seguridad Social, Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015 para las deudas en materia de Seguridad Social.

Medios técnicos:

- ☞ Pantallas de control de presencia instaladas en cada puesto de trabajo.
- ☞ Sistemas mecánicos, electrónicos, informáticos, o mediante firmas.
- ☞ Tarjeta magnética con su fotografía, nombre y apellidos y número de empleado...conforme a las normas internas sobre control de presencia y accesos.
- ☞ Relojes de control horario u otros medios informáticos o telemáticos que se consideren adecuados.
- ☞ El fichaje del control de presencia para los teletrabajadores a tiempo completo de su jornada, se efectuará desde el ordenador instalado en el domicilio del empleado, a través del portal de empleado en la intranet.
- ☞ Libro de control horario con la firma de cada trabajador de puño y letra.
- ☞ Proporcionar a su superior inmediato una relación mensual del horario realizado cada día del mes con su firma. El impreso se visa por el superior inmediato y se remite a RRHH.
- ☞ El propio ordenador del puesto de trabajo cuando se encuentre conectado en red con el sistema empresarial de aplicaciones.

Actuación de la Inspección de Trabajo:

La Dirección General de la ITSS mantiene en la Instrucción 3/2016, sobre la intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, varios criterios de actuación inspectora como los siguientes:

- ☞ Que “la comprobación de la existencia del registro deber poder realizarse en el centro de trabajo, lo que evita la posibilidad de la creación posterior, manipulación o alteración de los registros”.
- ☞ Que “el registro de la jornada deberá ser diario e incluir el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador, con el fin de determinar las horas realmente realizadas cada día por cada uno de ellos, no siendo aceptable para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general en la empresa o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues estos se formulan ex ante y determinarán la previsión de trabajo para dicho periodo pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo”.

Por su parte, el artículo 13.3.a) de la Ley 23/2015 faculta a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus funciones, para “*examinar en el centro o lugar de trabajo todo tipo de documentación con trascendencia en la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social, tales como...registros*”, y que el artículo 16.11 establece que “*la obtención de datos de carácter personal no recabados del interesado por los funcionarios de la Inspección en el ejercicio de sus competencias, no requerirá la información expresa e inequívoca a los interesados prevista en el artículo 5.4 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*”.

II. Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

Hasta el 12/03/2019	Desde el 13/05/2019
5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.	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.

El informe de la Dirección General de Empleo de 24 de julio de 2014, centrado en la superación del límite de horas extraordinarias, mantiene los siguientes criterios:

- ☞ Aunque el incumplimiento respecto de un solo trabajador “*por sí solo daría lugar a que la empresa incurriera en el tipo sancionador previsto*”, esto no implica que exista una infracción por cada trabajador afectado, pues no está previsto así por la LISOS que, en cambio, sí lo hace para otros casos (por ejemplo alta en Seguridad Social, en fraude de prestaciones, etc.). “*Por ello respecto de la transgresión de los límites del tiempo de trabajo no se entenderá cometida una infracción por cada trabajador afectado, sino que, en relación con el artículo 7.5 citado, el número de trabajadores habrá de tenerse en cuenta tan solo para la graduación de la sanción*”.
- ☞ En cuanto a la identidad del sujeto, que impediría varias sanciones a una empresa, se mantiene el criterio de considerar que para que exista dicha identidad, la transgresión “*tendrá que haber sido cometida por el mismo empresario y referida al mismo centro de trabajo, pues cada centro de trabajo es una unidad productiva con organización específica (art. 1.5 ET) y si la transgresión se da en un centro distinto afectará a otra unidad productiva con organización específica, concurriendo por tanto un elemento de diferencia, no de identidad*”.
- ☞ Por lo que respecta al momento en que se comete la infracción y teniendo en consideración que el límite en materia de horas extraordinarias se establece en atención al año natural (artículo 35.2 ET), este se convierte en periodo de referencia “*no solo en relación con cada uno de los trabajadores (a efectos de determinar si se han superado o no las ochenta horas extraordinarias) sino también, y conjuntamente, en relación con el sujeto potencialmente infractor (considerando... cada centro de trabajo)*”.

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

Artículo 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva

Hasta el 12/03/2019	Desde el 13/03/2019
3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas	3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás

<p>hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.</p>	<p>supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.</p> <p>Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.</p>
---	---

En vigor desde el 1 de abril de 2019:

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 doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres 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, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se considerarán incumplidas las 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.