

RD LEY 8/2019 DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO: REGISTRO DE JORNADA TIEMPO COMPLETO.

Las Sentencias de la Audiencia Nacional 207/2015 de 4 de diciembre de 2015 y 25/2016 de 19 de febrero de 2016 habían ampliado la obligación de registro de la jornada de cada trabajador que establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores “ a efectos del cómputo de horas extraordinarias” a todos los trabajadores, con independencia de la realización de horas extras.

El Tribunal Supremo, en sentencias posteriores, nº 338/2017, de 20 de abril de 2017 y nº 246/2017 de 23 de marzo, anuló este criterio estableciendo que la necesidad del registro sólo afectaba a las horas extras y no por tanto al registro ordinario de la jornada a tiempo completo.

A raíz de ese último pronunciamiento judicial del Tribunal Supremo, desde el SITSS veníamos reivindicando la necesidad de contar con una herramienta para controlar tanto el fraude de la bolsa de horas extras sin cotizar ni ser abonadas a los trabajadores, como también poder garantizar el descanso necesario (diario y semanal), cumpliendo así con lo dispuesto en:

- **Artículo 40.2 de la Constitución Española**, al encomendar a los Poderes Públicos garantizar el descanso semanal mediante la limitación de la jornada.

- **Directiva de la Unión Europea 2003/88**. La inexistencia de un sistema de cómputo del tiempo de trabajo, hacía que fuese mucho más difícil que los trabajadores pudieran obtener la defensa judicial de los derechos que le confiere la Directiva citada, al privarle de un primer indicio probatorio esencial.

En este mismo sentido, se pronunciaba el Abogado General Pitruzzella al proponer en su informe de 31 de enero de 2019 al Tribunal de Justicia de la Unión Europea para que declarase que las empresas tenían la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva.

En este caso, el RDL, y con aplicación dentro de 2 meses (disp. final sexta.4), reforma el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (a través de su art. 10), estableciendo por ley, mediante la adición de un apartado 9, la **obligación** de:

- Las **empresas de garantizar el registro horario de la 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 establece en propio precepto estatutario.

- **Organizar y documentar el registro** de jornada bien mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, mediante decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores en la empresa.
- **Conservar los registros durante 4 años y tenerlos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Por otra parte (mediante el art. 11), se modifica el artículo 7.5 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, tipificando como infracción grave la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en esta materia.

A través de la disposición adicional primera del RDL, se prevé que el Gobierno constituya antes del 30 de junio de este año un grupo de expertos para llevar a cabo los trabajos y estudios preparatorios para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

Desde el SITSS consideramos que podría haberse incluido dentro de la redacción, los siguientes aspectos:

1. La **obligación de entregar un resumen mensual a los trabajadores** con la jornada realizada, al igual que ocurre con los trabajadores a tiempo parcial, artículo 12.4 c) del Estatuto de los Trabajadores.

En el mismo sentido que afirmaba las Sentencias de la Audiencia Nacional antes mencionadas, para que los trabajadores tengan un medio probatorio esencial para acreditar la realización de horas por encima de su jornada laboral y también la Directiva 2003/88 para poder obtener su defensa judicial.

2. La **cuantía económica se podía haber individualizado por trabajadores o por tramos de trabajadores**, como sucede con las faltas de alta, artículo 40.e. 2) del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 agosto.

No obstante, lo anterior, se utilizarán dentro de los criterios de graduación el número de trabajadores afectados, pudiendo sancionar en caso de reincidencia cuando la resolución hay adquirido firmeza, por el artículo 41 del citado texto.

3. En cuanto al **modo de organizar y documentar el registro**, consideramos que cuando la norma hace referencia a que *la empresa podrá organizar y documentar el registro de*

jornada mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, esta capacidad se refiere al modo de su organización, ya bien sea en formato digital, por escrito...

Desde el 12 de mayo de este año, se realizarán actuaciones de la Inspección de Trabajo, dirigidas a comprobar el correcto cumplimiento de la norma, visitando los centros de trabajo y revisando que conste el registro de los contratos a tiempo completo, no debiendo en modo alguno cuestionarse que no exista el registro en el centro de trabajo, pues la norma tiene como claro objetivo el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo y su control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Medidas de Fomento de empleo indefinido

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

Bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social por transformación, antes del 01.01.2020 de contratos temporales en indefinidos o fijos discontinuos:

Importe:

- **Grupo de cotización 01:**
 - 40 euros/mes (480 euros/año) cuando la transformación de contrato temporal corresponda modalidad de cotización mensual y base de cotización mensual inferior a 1800 euros/mes y el trabajador sea un hombre.
 - 53,33 euros/mes (640 euros/año) cuando la transformación de contrato temporal corresponda modalidad de cotización mensual y base de cotización mensual inferior a 1800 euros/mes y el trabajador sea mujer.
 - 2 euros/día cuando la transformación de contrato temporal corresponda modalidad jornadas y base de cotización diaria inferior a 81 euros/día y el trabajador sea un hombre.
 - 2,66 euros/día cuando la transformación de contrato temporal corresponda a modalidad jornadas y base de cotización diaria inferior a 81 euros/día y el trabajador sea mujer.

- **Grupo de cotización 02-11:**

- Cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15 euros mes si la base de cotización mensual inferior a 1.800 , en caso de trabajadores hombres.
- Cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 4,01 euros/día si la base de cotización diaria es a 81,82 euros/día, en caso de trabajadores hombres.
- Cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77 euros/mes si la base de cotización mensual inferior a 1.800, en caso de trabajadores son mujeres.
- Cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 2,68 euros/día si la base de cotización diaria es a 81,82 euros/día, en caso de trabajadores son mujeres.

Duración: indefinida.

Requisitos: 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

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

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

- 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) en caso de contratación de hombres.
- 125 euros/mes (1.500 euros/año) en caso de contratación de mujeres.

Esta bonificación es de aplicación a contratos a tiempo completo, tiempo parcial y fijos discontinuos.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.



Requisitos:

- Mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral.
- Mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo.
- 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.

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

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

Lo anterior de aplicación **desde el 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2019.**

