

REAL DECRETO-LEY 8/2019, DE 8 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES DE PROTECCION SOCIAL Y DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO

El 12 de marzo de 2019 se publicó el Real Decreto-Ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que contiene, entre otras, una serie de medidas destinadas a fomentar el empleo indefinido e incluye disposiciones dirigidas a establecer el registro de jornada de trabajo que, por su afectación general, detallamos a continuación.

REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO.

El Real Decreto-ley 8/2019 ha regulado de forma expresa, añadiendo un nuevo apartado 9 al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la obligación genérica de las empresas de registrar diariamente la jornada laboral de su plantilla. La norma impone a la empresa:

1. Que garantice el registro diario de jornada, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador.
2. Que organice y documente el registro de jornada mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa. En defecto de acuerdo, la empresa adoptará la decisión, tras haber realizado una consulta previa a la representación legal de los trabajadores.
3. Que conserve durante 4 años los citados registros, teniéndolos a disposición de los empleados, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo.

Se prevé que el Gobierno pueda establecer “especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran”. Entendemos que la norma se está refiriendo a los sectores y trabajos contemplados en el Real Decreto 1561/1995, que regula las jornadas especiales de trabajo, en cuyo caso podrán esperar a que se regulen reglamentariamente las especialidades relativas al registro diario de la jornada.

Como consecuencia de ello, se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social introduciendo, como infracción grave, la transgresión de la norma relativa al registro de jornada, siendo por tanto sancionable con multa comprendida entre un mínimo de 626 € y un máximo de 6.250 €.

Estas obligaciones relativas al registro de jornada entran en vigor a los dos meses de la publicación del Real Decreto Ley, es decir, a partir del 12 de mayo de 2019.

Es preciso tener en cuenta que el carácter extraordinario y de urgente necesidad de los Reales Decreto, exige que los mismos pasen una doble intervención parlamentaria, por lo que para su convalidación se precisa de la intervención del Pleno del Congreso de los Diputados que, al estar disuelto, corresponde a la Diputación Permanente. Por ello, el Real Decreto-ley 8/2019 queda sometido a la convalidación o derogación de la Diputación Permanente del Congreso en el plazo de un mes desde su promulgación.

Ahora bien, el próximo 28 de abril de 2019, tendrán lugar las Elecciones Generales, por lo que antes de la entrada en vigor de la norma -12 de mayo-, el Gobierno podrá haber cambiado, por lo que la incertidumbre en relación con esta norma es enorme.

A pesar de ello, debemos articular la mejor forma existente en el seno de cada respectiva empresa para llevar a efecto estos registros, preparando la negociación que habrá de venir con las secciones sindicales o la representación legal de los trabajadores que exista. Pero todo ello, con las cautelas necesarias derivadas de la tramitación parlamentaria y del contexto político en el que nos encontramos.

MEDIDAS DIRIGIDAS A FOMENTAR EL EMPLEO INDEFINIDO:

a) Se aprueban bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes, para el supuesto de conversión en indefinido de contratos temporales y fijos discontinuos suscritos con **trabajadores agrarios por cuenta ajena**, durante los 2 años siguientes a la conversión.

b) Se aprueban también bonificaciones en la cuota empresarial, durante 3 años, por la **contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración** (inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación), en los siguientes importes: 1.300 € anuales si se trata de hombres y 1.500 € si son mujeres.

Estas bonificaciones están condicionadas al mantenimiento en el empleo de la persona contratada al menos durante 3 años y al mantenimiento del nivel de empleo en la empresa alcanzado con ese contrato durante al menos 2 años desde la celebración del mismo.

c) Se bonifica en un 50% la cotización por contingencias comunes, desempleo, Fogasa y formación profesional, en los sectores de **turismo, comercio y hostelería** vinculados a la actividad turística, por mantener en alta y dar ocupación a los trabajadores con contratos fijos discontinuos, durante los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año.

Las medidas señaladas en los apartados a) y b) entraran en vigor a partir del primer día del mes siguiente al de la publicación en el BOE, es decir, a partir de 1 de abril de 2019; y la bonificación señalada en el apartado c) entró en vigor el día siguiente al de publicación, es decir, 13 de marzo 2019.

Vigo, a 21 de marzo de 2019