

La nueva obligación de registro de la jornada ordinaria y otras novedades en materia de Seguridad Social

Legal flash Área Laboral

Marzo de 2019

El [BOE de 12 de marzo de 2019](#) ha publicado 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. La norma destaca porque introduce expresamente la obligación de todas las empresas de garantizar un registro diario de la jornada ordinaria de trabajo de cada persona trabajadora, que entrará en vigor el próximo 12 de mayo, siempre que la norma se convalide en la Diputación Permanente del Congreso.

Además, este Real Decreto-ley introduce nuevas bonificaciones dirigidas al fomento del empleo indefinido e incluye mejoras en determinadas prestaciones de Seguridad Social.



Principales novedades:

- Se introduce la obligación, para todas las empresas, de registrar diariamente la jornada ordinaria, incluyendo el horario de inicio y fin de la misma, de todas las personas trabajadoras que integren la plantilla.
- La empresa deberá negociar con los representantes de los trabajadores la organización y documentación de dicho registro, que deberá conservarse durante 4 años.
- Los registros deberán estar accesibles a las personas trabajadoras, a la representación de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo.
- Se prevé el incumplimiento de esta obligación como falta grave.
- Se establecen bonificaciones en las cuotas empresariales de Seguridad Social para la contratación indefinida de desempleados de larga duración y para las empresas de los sectores de turismo, o de comercio y hostelería vinculados al sector del turismo, que inicien o mantengan su actividad en temporada baja.
- Se amplía o adapta la cobertura de Seguridad Social en determinados supuestos de mayor vulnerabilidad social.



Introducción

El [Consejo de Ministros](#) celebrado el 8 de marzo aprobó 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 (en adelante, RD-ley), que se ha publicado en el [BOE de 12 de marzo](#) con entrada en vigor al día siguiente de su publicación, el 13 de marzo de 2019, salvo lo previsto en materia de registro diario de la jornada de trabajo, que entrará en vigor el próximo 12 de mayo.

Aunque el citado RD-ley incluye otras medidas de interés en el ámbito de la Seguridad Social, destaca, por encima de todas, la nueva obligación que expresamente se impone a las empresas de disponer los medios necesarios para dejar documentada la jornada de trabajo efectivamente realizada por cada persona trabajadora, incluido el horario de inicio y finalización. Para ello, se ha introducido un nuevo apartado 9 en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que regula la jornada, y se ha tipificado como infracción grave el incumplimiento de esta obligación, modificando la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Desde el año 2015, el debate sobre el registro de la jornada ha estado en la mesa de Tribunales, Inspección de Trabajo y Sindicatos. Siendo así, el Gobierno ha aprobado el presente RD-ley que regula la obligación empresarial de registro diario de la jornada de trabajo con el fin de facilitar el control y tratamiento de las horas extraordinarias, que deben comunicarse a los trabajadores y cotizan por encima de la base máxima (salvo que se compensen con descanso en los 4 meses siguientes a su realización).

A continuación, procedemos a responder a las diez preguntas más básicas que suscita este cambio normativo, al tiempo que informamos sobre alguna de las nuevas bonificaciones en las cuotas empresariales de Seguridad Social.

Obligación de registro diario de la jornada

1. La obligación de registro, ¿entra en vigor de manera inmediata?

No. La obligación de registro diario de la jornada será exigible a las empresas a los dos meses de la publicación en el BOE del RD-ley, es decir, a partir del 12 de mayo, siempre y cuando la norma se convalide por la Diputación Permanente del Congreso.



2. Aunque no se realicen horas extras, ¿la empresa deberá asegurar un registro diario de la jornada de sus trabajadores?

Sí. Se establece expresamente el deber de la empresa, sin excepciones, de “*garantizar el registro diario de jornada*” de cada persona trabajadora, dejando constancia de la hora de inicio y finalización de la misma. Precisamente, la finalidad última de la norma es posibilitar el control de las horas extraordinarias.

3. ¿Se entenderá registrada la jornada constando en un documento la planificación prevista de la jornada de cada trabajador, con su horario general de entrada y salida del centro de trabajo?

No. La empresa deberá registrar cada día y para cada trabajador su hora de inicio y su hora de finalización de la jornada efectiva realmente realizada.

4. ¿Podrá la empresa excusar su obligación de registro por las dificultades que pudieran derivarse de situaciones de flexibilidad de la jornada?

No. La obligación de registro deberá adecuarse a las soluciones de «*flexibilidad de jornada*» que existan en la empresa, de acuerdo con el propio artículo 34 del ET, es decir, distribución irregular de la jornada a lo largo del año o adaptaciones de la duración y distribución de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

5. ¿Se regula legalmente el modo de organizar y documentar dicho registro?

No. La organización y documentación del registro diario de la jornada, es decir, la solución técnica que se utilizará, las obligaciones de colaboración que imponga a los trabajadores y su control por la empresa, el soporte, formato y presentación de la información recopilada, etc., deberán concretarse «*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*», sin perjuicio de su posterior control judicial.

6. ¿Deberá la empresa conservar los registros de jornada obtenidos?

Sí. La empresa deberá conservar los registros «*durante 4 años*».

7. ¿A quién deberá la empresa facilitar tales registros?

La empresa deberá poner el registro a disposición de las personas trabajadoras, de la representación de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo, cuando se lo soliciten.

8. ¿Podrían llegar a establecerse reglamentariamente especialidades en materia de registro de jornada?

Sí. El Gobierno, mediante el correspondiente reglamento, podrá establecer «*especialidades en las obligaciones de registro de jornada para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran*» (modificación del artículo 34.7 del ET).



9. ¿Qué obligaciones se derivan para la empresa si, como consecuencia del control de la jornada ordinaria, se evidencia un exceso de jornada, real e inevitable?

- > Compensar las horas extras con descanso (dentro de los cuatro meses siguientes a su realización).
- > O bien abonar la retribución correspondiente a tales horas extras, reflejándolas en el recibo de salarios como tales y cotizándolas, con el límite de 80 horas al año.
- > En todo caso, informar al trabajador y a la representación legal de los trabajadores.

10. ¿Se ha previsto sanción específica en caso de incumplimiento de la obligación de llevar un registro de jornada ordinaria?

Sí. La Inspección de Trabajo podrá extender acta de infracción por infracción grave del artículo 7.5 de la LISOS, sancionada con multa de hasta 6.250 euros.

Medidas de fomento del empleo indefinido

Se introducen, entre otras, las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes:

ACTUACIÓN EMPRESARIAL INCENTIVADA	COLECTIVO DESTINATARIO DE LA MEDIDA	CUANTÍA DEL INCENTIVO	DURACIÓN DEL INCENTIVO	LÍMITES/REQUISITOS						
Contratación indefinida	Personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación (de larga duración)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Bonificación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>108,33 euros/mes (1.300 euros/año)</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>125 euros/mes (1.500 euros/año)</td> </tr> </tbody> </table> <p>En contratos a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán en proporción a la jornada de trabajo pactada en el contrato</p>	Sexo	Bonificación	H	108,33 euros/mes (1.300 euros/año)	M	125 euros/mes (1.500 euros/año)	3 años	<p>Mantenimiento en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral.</p> <p>Mantenimiento del nivel de empleo en la empresa alcanzado</p>
Sexo	Bonificación									
H	108,33 euros/mes (1.300 euros/año)									
M	125 euros/mes (1.500 euros/año)									

Adicionalmente, se incluyen otras bonificaciones dirigidas a empresas de los sectores agrario y de turismo (y de comercio y hostelería vinculados al sector del turismo).



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2019 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.