

**NOVEDADES EN MATERIA DE REGISTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO Y BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN**

El BOE del día de hoy presenta una nueva modificación de la normativa laboral, consistente en 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-I 8/2019”). A pesar de su título, la norma abarca también cuestiones de Seguridad Social relacionadas con bonificaciones y prestaciones.

En este sentido, a continuación, resumimos brevemente aquellos aspectos del RD-I 8/2019 más relevantes para las empresas privadas:

Materia	Aspectos Clave
<p><b>Registro de jornada diaria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas tienen la <u>obligación de garantizar el registro de la jornada diaria</u>, en el que conste tanto la hora de entrada como la de salida de cada persona trabajadora.</li> <li>• <u>Quienes no dispongan de un sistema de registro de jornada diaria disponen de un plazo de 2 meses</u>, contado a partir de mañana, para establecerlo.</li> <li>• <u>La negociación colectiva podrá concretar la forma</u> en que debe realizarse el registro de jornada.</li> <li>• <u>Ante la falta de previsión convencional, las empresas pueden establecer unilateralmente el sistema</u>, tras consultar con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.</li> <li>• La ausencia de registro de jornada se considerará una <u>infracción laboral grave que puede ser objeto de sanción por un importe máximo de 6.250 €</u>. La Inspección de Trabajo podrá solicitar constancia de la existencia del registro y de su uso, en cada centro de trabajo.</li> <li>• Se mantienen los deberes de registro de horas extraordinarias y las obligaciones relativas al contrato a tiempo parcial.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Gobierno podrá establecer especialidades en la materia para sectores, trabajos y categorías que presenten particularidades.</li> </ul>
<p><b>Personas desempleadas de larga duración. Fomento de la contratación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La contratación de personas que hayan estado inscritas en la oficina de desempleo durante 12 meses en un periodo de 18 meses permite aplicar <u>una bonificación anual de 1.300 €.</u></li> <li>• Dicha <u>bonificación será de 1.500€ anuales en el caso de que la persona contratada sea mujer.</u></li> <li>• La aplicación de bonificaciones estará ligada al mantenimiento del empleo durante un periodo mínimo de 3 años. Asimismo, debe mantenerse el nivel de empleo durante, al menos, 2 años.</li> </ul>
<p><b>Personal agrario. Fomento de la contratación indefinida</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La <u>conversión de contratos eventuales del personal agrario en contratos indefinidos o fijos-discontinuos antes del 1 de enero de 2020 podrá dar lugar a bonificaciones.</u></li> <li>• El importe de las bonificaciones dependerá de la base de cotización y el género de la persona trabajadora que genere el derecho.</li> <li>• La aplicación de bonificaciones estará ligada al mantenimiento del empleo durante un periodo mínimo de 3 años.</li> </ul>
<p><b>Contratos fijos discontinuos vinculados al turismo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Bonificación del 50% de las cuotas por contingencias comunes, desempleo, FOGASA y Formación Profesional, para los contratos fijos-discontinuos</u> que las empresas de los sectores de turismo y comercio y hostelería, vinculados a la actividad turística mantengan en alta en febrero, marzo y noviembre, siempre que hayan tenido actividad cada año en ese periodo.</li> <li>• La bonificación resultará de aplicación en el año 2019, para la cotización de los meses de febrero, marzo y noviembre.</li> </ul>

Atendiendo a la brevedad del plazo para establecer el sistema de registro de jornada diaria, es poco probable que los convenios colectivos puedan establecer previsiones concretas antes de que la obligación entre en vigor, por lo que se recomienda a las empresas comenzar a plantearse alternativas propias. Si bien el sistema adoptado puede ser más o menos libre en función de la existencia o no de representantes legales de los trabajadores, en todo caso, este debe ser accesible, fácilmente legible y debe garantizarse la fiabilidad e invariabilidad de los datos.

Es muy importante tener en consideración que los sistemas de registro de jornada basados en nuevas tecnologías pueden conllevar el tratamiento de datos personales que resultan innecesarios para el objetivo perseguido. Por este motivo, cuando se pretendan adoptar sistemas que vayan más allá de la firma de hojas de entrada y salida o un reloj de fichaje, como pueden ser, entre otros, los controles presenciales biométricos, sistemas de video-vigilancia, visualización a puntos de marcaje, etc., debería comprobarse si estos, además de cumplir con el contenido mínimo exigido por la normativa laboral, cumplen los requisitos exigidos en la normativa de protección de datos personales.

Como nota final, debería tenerse en consideración que Inspección de Trabajo ha insistido durante años en la necesidad de regular este tipo de control del tiempo de trabajo, por lo que a partir del mes de mayo tendrán muy presente la exigibilidad de esta nueva obligación.

---

**Departamento Laboral de Fieldfisher JAUSAS**

[info.spain@fieldfisher.com](mailto:info.spain@fieldfisher.com)